

# 日本産業教育学会 第54回 関東地区部会

## 報告集

2018年 9月1日(土)

於:職業能力開発総合大学校（東京都小平市）

## 研究会プログラム

### テーマ

田中萬年	「労働基準法」における「徒弟の弊害排除」の規定と課題	1
濱田 勇	チームワーク力を高める離職者訓練の展開	6

# 「労働基準法」における「徒弟の弊害排除」の規定と課題

田中 萬年

## はじめに

「労働基準法」になぜ「徒弟の弊害排除」が規定され、なぜ今日まで訂正されないのか、の疑問を解き、今日の課題を考察したい。

ILOは「徒弟制度」を「訓練させることを契約を以て約束する制度」と定義しているからだ。

「労働基準法」(現在)

「労働基準法」(制定時)

<p><b>第七章 技能者の養成</b></p> <p><b>(徒弟の弊害排除)</b></p> <p>第六九条 使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。</p> <p>② 使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に關係のない作業に従事させてはならない。</p> <p><b>(職業訓練に関する特例)</b></p> <p>第七〇条 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第二十四条第一項(同法第二十七条の二第二項において準用する場合を含む。)の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者については、必要がある場合においては、その必要の限度で、第十四条第一項の契約期間、第六十二条及び第六十四条の三の年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限、第四十六条の三の年少者の坑内労働の禁止並びに第六十四条の二の妊産婦等の坑内業務の就業制限に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることが出来る。ただし、第六十三条の年少者の坑内労働の禁止に関する規定については、満十六歳に満たない者に關しては、この限りでない。</p>	<p><b>(生理休暇)</b></p> <p>第六十七條 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したときは、その者を就業させてはならない。</p> <p>前項の業務の範囲は、命令で定める。</p> <p><b>(常勤旅費)</b></p> <p>第六十八條 満十八才に満たない者又は女子が解雇の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。但し、満十八才に満たない者又は女子がその實に帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官廳の認定を受けたときは、この限りでない。</p> <p><b>第七章 技能者の養成</b></p> <p><b>(徒弟の弊害排除)</b></p> <p>第六十九條 使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。</p> <p>使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に關係のない作業に従事させてはならない。</p> <p><b>(技能者の養成)</b></p> <p>第七〇條 長期的の教育を必要とする特定の技能者を労働の過程において養成するために必要がある場合において、その教育方法、使用者の資格、契約期間、労働時間及び賃金に関する規程は、命令で定める。</p> <p>前項の規定に基づいて発する命令においては、その必要の限度で、第十四條の契約期間、第二十四條の賃金の支拂、第三十二條の最低賃金並びに第四十九條及び第六十三條の危険有害業務の就業制限に関する規定について、別段の定めをすることが出来る。</p> <p>第七十一條 使用者は、前條の規定に基づいて発する命令によつて労働者を使用しようとする場合においては、予めその員數、教育方法、契約期間、労働時間並びに賃金の基準及び支拂の方法を定めて行政官廳の認可を受けなければならない。</p> <p>使用者が前項の規定による認可に基づいて労働者を雇入れた場合においては、行政官廳に届け出て、技能を習得する者であることを証明書の交付を受け、これを就業場に備え付けなければならない。</p> <p>第七十二條 前二條の規定の適用を受ける未成年者については、第三十九条第一項の規定による年次有給休暇として、十二労働日と與えなければならない。</p>
--	---

## 1 労働保護課の徒弟制度に関する調査

1946(昭和21)年7月15日に労政局労働保護課は、全国279の事業主、649の労働組合に労働保護に関する質問書を発送し、意見を求める。その結果を『労働行政史第2巻』は「9、徒弟制度は我国産業の再建に必要なかどうか」への回答として、「徒弟制度を必要とせざるもの事業主側65件、労働者側58件、必要とするもの事業主側41件、労働者側19件…、又徒弟制度は禁止するがそれに代つて技能養成に関する規定を設けることを主張するもの(12件)がある。」

労働保護課は19日に16の在京労組代表より、20日に16の在京事業主代表より労働保護に関して意見を聴取した。「徒弟」に関しての労働組合、また、事業主の意見は次の通りである。

### 在京労働組合の意見

- (イ) 徒弟制度は直ちに廃止すべきである。きわめて封建的非民主的存在である。
- (ロ) 徒弟は廃止すべきで、害あって利がない。職工学校の如きものを作って技術性及体位の向上に資すべきである。兵役制度のない今日、年少者の心身鍛練の機会を作ってやり、年少者の重筋労働は禁止すべきだ。十六歳の保護年齢は低い。

### 在京使用者の意見

徒弟は今後の日本の産業形態から是非必要である。徒弟制度に伴ふ弊害一時間の問題一は更めて考慮しなければならない。徒弟酷使の面は人道上的問題からも監督の強化が必要だ。

## 2. 労務法制審議委員会での検討(表1)

審議過程のエポック

① 1946(昭和21)年7月29日のGHQの労働諮問委員会最終報告書

「親方=徒弟関係は、しばしば児童労働の搾取以外のなものでもないものへと発展していった。」「実際の技能が教えられる

場合にも、雇用のタイプを考えると、徒弟期間  
間はしばしば異状に長すぎる。」「徒弟に対する  
適切な法的保護はまったく欠けている」、「徒  
弟に規定された最短期間内に技能を授けるこ  
とを保証するのに必要な措置」をとるよう

②昭和21年11月3日

「日本国憲法」公布

③1947(昭和22)年1月31日

GHQの2.1スト中止命令

### 3. 労働組合の教育訓練論

労働保護課の質問に徒弟制度に反対を表明  
していた組合でも、様々な教育訓練の要望を  
出していた。木村が整理した徒弟制度反対の  
労働組合の教育訓練についての意見をまとめたのが表2である。徒弟制度必要論と合わせると2/3の組合に上る。

表1 「徒弟の弊害排除」設定の経過

年月日	「労働基準法」案	会議	章タイトル	条タイトル
昭和21年 4月24日	労働保護法案要 綱(第2次読会原 稿)	労働保護課	(徒弟の作業の種類、契約の 期間、賃金及労働時間其の 他に付命令の定むる所に依り 行政庁の認可を受くべし)	(事業主は技能の習得に関 係なき作業に従事せしめる ことをせず)
5月10~ 18日	労働保護法案 (第2次読会)	労働保護課	第6章 徒弟	§ 57 徒弟使用者の制限
5月18日	労働保護法案 (第4次案)	労働保護課	第6章 徒弟	§ 57 徒弟使用者の制限
7月28日	労働基準法案 (第5次案)	労務法制審議委員会第1 回小委員会	第7章 徒弟	§ 67 徒弟使用者の制限
8月8日	労働基準法案 (第6次案)	労務法制審議委員会第5 回小委員会	第7章 徒弟制度	§ 67 所謂徒弟の禁止
11月20日	労働基準法案 (第7次案)	労務法制審議委員会第10 回小委員会	第7章 技能者の養成	§ 66 徒弟の禁止
12月24日	労働基準法案 (第10次案)	労務法制審議委員会答申	第7章 技能者の養成	§ 68 徒弟の禁止
昭和22年 2月22日	労働基準法案 (第12次案)	閣議	第7章 技能者の養成	第68条 徒弟の弊害排除
4月7日		(公布)	第7章 技能者の養成	第69条 徒弟の弊害排除

出典:木村力雄2より作成

### 4 教育界の意見

11月28日に、教育刷新委員会は「教育基本法案要綱案(参考案)」の「社会教育」の第2項において、「工場、事業場その他勤労の場においてなされる教育の施設は、国及び公共団体によって奨励されるべきこと」を主張した。

### 5 「労働基準法」の制定

「労働基準法」の国会提案理由(1947年3月4日厚生大臣の委員会へ)は次のようであった。

本法案は労働条件の最低基準を定める法律であります。憲法第二七条の趣旨並に現下の労働情勢に鑑み、労働者の基本的権利と目すべき最低労働条件を法律で規定することは我国の再建にとって必要欠くべからざる所であります。本法案はかかる要請に基いて提出されて居るのであります。その規定するところの概要は次の通りであります。

(中略)第七章は技能者の養成に関する規定であります。従来徒弟制度は我が国に於ける劣悪労働の一事例とされて居るのであります。ここには其の弊害を除去すると共に労働の過程に於て技能者を養成する特殊の必要がある場合には技能者養成委員会に諮って特別の規程を作りこの規程に於て技能者養成の爲の必要と、この法律の最低基準との調整を図ることと致しました。而してこの規程によって技能者たらんとする者を使用する場合には行政庁の認可を要することとして、産業の必要を充足すると共に弊害の防止に遺憾なからんことを期したのであります。(後略)

委員会での議論を経て、衆議院本会議での最終弁論で、石田一松(国民協同党)は「社会党の修正案に賛成」として次のように主張した。

…本基準法案はかくも好孝心ある勤労青年から高等教育をシャットアウトしようとしている。…今之に法律的根拠を与へたいのである。先に教育刷新委員会に於て右のことは多数決で可決されたのに事法案に於てはこの意見が無視せられたのである。…

「労働基準法」を審議した労制審の小委員会委員長を務めた末弘巖太郎は、「労働基準法」について1947(昭和22)年9月10日に講話した。その速記録を改訂して冊子を発行している。そこで「技能者の養成」では次のように記している。

現在では、各国とも商工に関する実業学校制度が普及し、この卒業生が一人前の労働者として工場に雇われて行くから、徒弟問題は昔程やかましくなくなった。しかし、技術の性質又は労働者の境遇如何によっては、今でも徒弟制度の存在の余地はある。ことに我が国の如く手工業を技術的基礎とする中小企業者が多い国に於ては徒弟制度は特別な必要性を持つ。従って従来から我が国では、工場法その他においてこの制度に特別の注意が払われてきた。この伝統に加え、将来巨大企業を持ち得ない我が国の産業状態を考慮した結果労働基準法においても「技能者の養成」と云う名儀で徒弟制度が公認された。云わばこれは**新徒弟制度**とも呼ばれるべきものである。この制度に関する基準法第七章の諸規定は、徒弟制度に伴った弊害を防止し、その教育機関の側面の健全な発達を図ることを目的として設けられている。

・末弘巖太郎『労働法のはなし』、政治経済研究所、1952年。

### 6 「技能者養成規程」の制定

「技能者養成規程」は第3條にて「この命令で養成契約とは、使用者が技能習得者に系統的技能訓練を興えることを約し、

技能習得者がこれに対し、約定の条件に従って労働に服することを約する労働契約をいう。」と規定を定めた。

第 12 条では「養成契約は、別表第 2 に定める期間を越えてはならない。」として、定めた期間内で一人前に養成する事として、養成工を保護した。養成期間は 3 年制が中心で、伝統産業職種及び高度な技能が求められる職種では 4 年制もあった。

養成時間は職種により関連学科と実技の割合が異なるが、合計の時間は 3 年間で 4,410 時間であり、この時間は最低限として養成工の職業能力の修得を保証した。

**表3 表7 技能養成実施状況**

年 (昭和)	養成実施事業場数(所)		共同養成 体数(所)	技能養成工(人)			指導員数 (人)
	計	単独		計	単独	共同	
22	5	5					
23	87			1,968			
24	209			2,399			581
25	1,530			8,275			4,207
26	8,150	1,863	6,587	258	26,729	14,636	12,093
27	19,588	3,582	18,004	563	50,012	22,029	27,983

佐々木輝雄『学校の職業教育』より

### 7 教育刷新委員会の「単位制クレジット」論

教育刷新委員会は 1948 (昭和 23) 年 2 月に政府に「教育基本法」第 7 条の「勤労の場所…において行われる教育は、国及び地方公共団体によって奨励されなければならない。」の解釈として「労働者に対する社会教育について」を建議した (第 13 回建議)。その建議は次のような内容であった。

三 労働者のための技能者養成所、見習工教習所、組合学校等の教育施設に対しても、前記の趣旨の普及及び徹底を図ること。

右の場合、教育の機会均等の趣旨に基き、高等学校、更に大学へ進みうるために、単位制クレジットを与える措置を講ずること。

#### 教習事項告示 (昭和 23 年 6 月 30 日)

労働省は、「技能習得者は少くとも中学校卒業生であり、……高等学校程度ということが言えるのであり又そうすることが望ましいのである」としていた。

・労働省労働基準局技能課『改正技能者養成規程解説』、日本労務研究会、昭和 25 年。

c 現場組立作業	2 応用実習	j 巻線絶縁作業	h 溶接	g 火造	f 機械加工基本実習	e 板金加工	d 計測	c 仕上基本作業	b 掃除及運搬	a 基本実習	1 基本実習	四 実技	12 電気法規	11 電力応用	10 力学及材料強弱学	9 電気機械器具	4 電気理論	3 物理及化学	2 実用外国語	1 工業数学	三、 関連学科	二、 体育	3 技能と作業能率	2 産業経済	1 労働	一、 社会科	三ノ 七 電気機械組立工	
	a 現場配線作業	b 現場試験																										

### 8 「労働基準法」の宿病

「労働基準法」は「工場法」を引き継ぎ、労働者保護法として検討が始まったことが戦後の誤解の一つの要因でもあった。「勤労の基準」は労働権の具体策とならず、徒弟制度を改めた技能者養成は「保護」という以上の論にはならなかった。

憲法の「児童は、これを酷使してはならない。」も中学校までが義務制となった下ではほとんど意味はなく、技能者養成とは遠く、技能者養成のサポートにはならなかった。

GHQが日本人の憲法案として唯一参考にした鈴木安蔵の「憲法草案要綱」は、「教育」の文字を忌避し、労働者の権利を幾重にも規定し、「健康及労働能力ヲ維持シ産婦ヲ保護シソノ他一定年令以下ノ労働ヲ禁止スルタメ国家ハ適切ナル施策ヲナスヘシ」という構想が全く検討されなかった。

#### おわりに

「世界人権宣言」の"right to work"は「失業に対する保護を受ける権利」が、「経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約」の"right to work"は「職業の指導及び訓練に関する計画、政策及び方法を含む」と規定されていることとわが国の職業訓練に関する規定は乖離していることが大きな要因であろう。

また、その背景が問題となるが、それは近代化の過程にあるようだ。

「職人の働き方改革は…徒弟制はブラック? 「常に長時間拘束」「若手育てるため」労働と修業の境目あいまい」(西日本新聞)

<https://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20180828-00010000-nishinp-soci>

#### 参考文献

- ・労働省『労働行政史』第二巻、労働法令協会、昭和 44 年。
- ・木村力雄 1 「労働基準法における技能者養成規定の制定過程について」、『日本教育学会大会研究発表要項』32、1973-08-28。
- ・木村力雄 2 『労働基準法における技能者養成規定の制定過程について(資料)』、職業訓練大学校調査研究資料 No. 8、昭和 48 年度 (B 4 版片面刷り、38 ページ、職業訓練大学校図書館の「4 8 . 9 . 1 4」の受け入れ印)。

## 労働基準法における技能者養成規定の制定過程について

木村力雄（職業訓練大学校）

I) 昭和22年4月制定公布された「労働基準法」の法案作成の作業は、すくなくともその初期の段階においては、戦前の労働保護法である明治44年3月公布の工場法の手直しというかたちで着手された。

工場法の制定に際して、同法に教育に関する規定を盛り込もうとする動きにはみることがあった。とりわけ明治30年、はやくも「何人も雖も先天的に教育を受くべき権利を有す」ことを自覚する指導者達に導かれた労働組合期成会の運動には見逃しえないものがある。彼等は工業学校教育に対し批判的であり、新しい徒弟制度の完備、徒弟学校の充実に主張していた。こうした彼等の考え方は、彼等の機関紙「労働世界」に明かである。しかし工場法の制定に際し、彼等のとりえた要求実現のための政治的手段には限度があり、彼等に同情的かつ開明的な官僚及び事業主達に陳情活動を展開する以外、途は閉ざされていた。しかし工場法そのものが主として組織関係の事業主達の熾烈な反対運動にあり、骨抜きにされ、また明治41年義務教育年限が6年に延長されたことともかわって、工場法における教育に関する規定は、徒弟の認可制に関するものだけに縮小化されていた。

II) 戦後、「労働基準法案」が、厚生省労働保護課において「労働保護法案」として起草された時侯では、その考え方に於いて工場法からの大きな飛躍は認められず、教育に関する規定も、いわゆる徒弟の認可制に関する規定のみに限られ、昭和20年10月廃止になった工場專業場技能者養成令の影響すら認められなかった。

しかし、法案全体の理念は、「恩恵的な労働保護法」には満足できず、労働者の基本的人権を保障する「労働法」の制定を主張してやまな

い労働者代表をも含むいわゆる三者構成の労務法制審議委員会において審議され、更に中央・地方における公聴会にかけられ、各界からの意見をとり入れ、検討されゆく過程で、労働権を規定する憲法第27条附属の労働憲章へと大きく飛躍していった。

III) 教育に関する規定に限ってみても、「徒弟の意義」が吟味され、「徒弟使用者の制限」「一般規定に対する例外」「徒弟の保護」といった考えから、「所謂徒弟の禁止」「技能の習得を目的とする未成年者の使用」→「徒弟の禁止」「技能者養成のための未成年者の使用」→「徒弟の禁止」「技能者の養成」へと発展していった。しかし更に「徒弟」とか「徒弟制度」とか「技能者の養成」といった考えにとどまることなく、かかる諸規定を設ける章の名称も「徒弟教育制度」とか「教育制度」と改めよ、という声もあり、更には、「教育享受権」と改め、労働者の教育を受ける権利を制度的経済的に保障する具体的規定を定めよ、とする意見も出された。しかし現実には、「第七章技能者の養成」とされ、「徒弟の弊害排除」「技能者の養成」という小見出しのもとに、現行の認定職業訓練制度のもとになった諸規定が設けられた。

IV) かくして教育に関する諸規定には、法全体を变ぬく労働者の基本的人権の保障という姿からみて、見逃すことのできない論理のすれが認められることになった。本報先はかかるすれが何故に生じたのか、その原因を次の未公開資料の分析を通じて明らかにしようとするものである。(1)19の草案、(2)労務法制審議委員会議事速記録、(3)同委員会小委員会メモ、(4)厚生省労働保護課作成の内外制度に関する調査資料、(5)労使双方に対するアンケート調査資料、(6)公聴会記録、(7)各界からの意見書、その他。

表2 徒弟制度不要論労働組合の教育訓練への意見

No.	地域	名称	最低年齢	年少労働者の教育訓練	徒弟制度	
					賛否	理由・補足
労3	長崎	佐世保中部地区鉄工	14歳	青年学校の機構を改善し職業前の実業学校とし人格、智識の向上を図る	不必要	
労4	茨城	羽田精機籠ヶ崎	男14歳 女16歳	労働学校を設立、智能・体育・技術教育を施させる	不要	絶滅を期す
労5	東京	労働総同盟三菱重工業	14歳、但し重労働産業については16歳	組合によって労働学校を設立、時間中特別教育をなす	廃止	人格的発達に問題あり
労7	東京	全日本機器	満14歳	14～16歳 4時間労働 16～18歳 6時間労働 労働時間中に技術教育をおこなう	不必要	
労8	東京	松下産業蒲田支部	満12歳	青年学校の義務化を強化し、教育時間は有給	規制すべし	優秀な熟練工は徒弟出身、兄弟子の暴力を規制すべし
労12	福井	東洋電機製造	満14歳	実労6時間	必要なし	安全教育を法制化する
労15	愛知	名古屋造船	16歳	教育の徹底を図る	不必要	
労18	大阪	大阪ダイヤモンド工業	15歳	現行諸規定の他青年学校に関する規定の積極的実施並監督規程を設けること	不必要	
労21	香川	松下電気産業	義務教育終了後	教育に必要な時間を与える義務(栄養の補給)	—	
労23	愛媛	四国機械工業	満16歳、但し15歳にして従業員として採用、満1年は強制的に職業人として教育をなす		認めるとせば	特別の場合認めるとせば行政官庁、労働委員会等の保護規定を要す
労25	福岡	洞ノ海造船	満15歳	保護工員として一定期間特別教育をなす	特別教育	保護工員として将来の発達に資せしめるため特別教育を施す必要あり
労29	大分	東九州造船	男 18歳 女 20歳	現行法通り	不必要	これに代わる補導機関必要あり
労31	東京	旭電化工業	満16歳	18歳まで6時間労働 発育障害作業禁止 知育体育機関を事業主の負担に於いて設ける	—	
労32	東京	協和化工	国民学校高等科卒業	教育と休養のために就業時間の一部を割くことを規定する	止む得ず	廃止すべきなるも、過渡的制度として合理的な監督機関の監督の下に存置するは止むを得ず
労34	愛知	東海練炭工業	満15歳	年少労働者5名以上使用の事業場は少なくとも一週2回程度の教育日を制定し学科常識問題等の指導をする	不必要	
労35	大阪	日新化学大阪製造所	満15歳	満17歳に達するまでは補助的訓練期間とする	不必要	
労36	大阪	中山太陽堂	満15歳	満15歳に達する迄は教育機関にて養成	—	年少工員養成所の如き一定の規則ある制度により運用すること
労38	山形	猪股工業	満14歳	満16歳までを保護工とする	法の厳格な適用	絶廃の方向に持って行くべきも不可能なれば保護を加え法の厳格な適用を必要とする
労40	埼玉	富士紡本庄工場	国民学校高等科卒	職業教育人格教育につき権威ある学校を地区的工場密度に応じ或は有力組合所在地に設くべし	あながち捨つべきものに非ず	美点を生かし弊害を抑制する法規を決定せばあながち捨つべきものに非ず
労41	山梨	旭館望月製絲所	16歳	青年学校とは別途に職業に於ける公民及職業教育を施行し産業人たる資格を与へること	不必要	
労43	奈良	大日本紡績高田工場	現行法にて可(14歳)		廃止	民主的な労働学校を設置
労45	高知	敷島紡績高知工場	男女共14歳	労働時間の短縮、個性教育制度の確立、(食料の特別加配)	不必要	
労47	群馬	群馬県食料品	16歳		不必要	見習工制により技術者を養成する
労48	東京	印刷局滝の川	16歳		現状は意義ある	現状に於ては存置の意義あるも将来適当な時期に於て廃止すべきものなり 存置する以上は封建的束縛を受けざる様法律で規定すること
労50	山口	第二雀田炭鉱	満17歳	教育・修養機関を設置すること	不必要	
労52	東京	全日本炭鉱労組	満14歳	18歳未満の労働者の労働時間は1日4時間とする 残余は勉強出来る時間を与えること	禁止	請負親方制度其の他名称の如何を問わず之等の雇傭関係は一切禁止すること
労53	熊本	市立民生病院	満15歳	労働時間は6時間とし、2時間の公民又は実習教育を行ふこと	不必要	但し、実習学校を設け之により特別教育を行ふこと、学校は政府により運営す。出来れば工場の一部に置き手工業ならば組合を作り運営す。政府により検定を行ふも可
労54	大分	日本医療団大分県	満15歳	修養機関の設置(技術と学問)	—	特別技術教育の設備と専門学校への連携をすること
労57	新潟	新潟県食料営団	満14歳、死法化された児童虐待防止法等の活用を臨む	事業主に於て必ず青年学校に通学せしめ優秀者は尚上級学校に進学の途を開かれない	不必要	徒弟制度親方制度は早急に廃止すること
労58	兵庫	大丸神戸店	満14歳	向学心を碍げざる規定を必要とする		
労60	長野	長野電鉄交通	17歳	百人以上の使用事業場は教育施設をすること 百人以下は職業毎に合同の施設をすること	不必要	

出典：木村力雄2より作成

# チームワーク力を高める離職者訓練の展開

高齢・障害・求職者雇用支援機構  
福島職業能力開発促進センター  
会津訓練センター 濱田 勇

## 1 はじめに

木造住宅の施工現場が求める能力を事業主にニーズ調査すると、大工作業や建築図面の読図等の技能・技術だけでなく、やる気やコミュニケーション能力等の仕事をする際に必要な態度も求めていることがわかる。

建築業の施工現場は、大工、電気、配管、板金、塗装といった様々な職種が関わる。複数の職種が協力し、質の高い建築物を仕上げる必要がある。こうした状況から技能・技術と併せ態度も仕事をする上では、重要なのである。

離職者訓練の受講生は、前職までの仕事によって、個人で作業を進めることが中心で複数人で仕事を進める経験が少ない受講生もいる。新たに建築業に就く場合、建築業に必要な仕事の態度を習得する必要がある。

機構において離職者訓練では、「技能・技術」だけでなく「態度及び健康」（以下「態度」という）を習得する能力を目標設定している。態度の習得のさせ方は朝礼や訓練の合間を利用した口頭指導にとどまってきた。しかし、口頭指導だけでは、態度を効果的に習得させているとは言い難い。

態度を習得させる研究は、職業能力開発大学の学卒者訓練の応用課程で養成する能力として、既往研究がある。

本報告では、離職者訓練におけるチームワーク力の習得に取り組んだ実践報告を行う。

## 2 態度

態度を習得させる研究の手がかりとして、職業能力開発大学の応用課程で養成する能力がある。機構がまとめた「応用課程の考え方」（平成 21 年 3 月）によると、以下のように整理している。本報告で取り組むチームワーク力は組織力に分類される。

### ①課題発見・分析力

- a) 課題発見力
- b) 調査・分析力
- c) 課題解決提案力

### ②計画推進力

- a) マネジメント
- b) 実践力
- c) リーダーシップ力

### ③組織力

- a) チームワーク力
- b) コミュニケーション力
- c) プレゼンテーション力

## 3 既往研究

本研究は上記の能力を育成する方法に関する以下の既往研究を参考にした。

- ・チームワーク力の向上を意図した訓練計画の開発とその効果、2012 年 3 月、藤野栄一
- ・リーダーシップ力を高める訓練手法の開発 2014 年 3 月、野田 久善
- ・チームワーク力を高める訓練手法の開発、2015

年3月、水尾 準

・課題発見・分析能力を向上を意図した訓練の開発とその効果、2016年3月、古山辰志

・チームワーク力向上を意図した訓練実施による新たなヒューマンスキル・コンセプチュアルスキル習得状況自己評価シートの妥当性評価、2017年、宇都宮 直樹

本研究は既往研究の方法を参考にして、離職者訓練でチームワーク力を育成する手法を検討する。踏襲するのは、以下の通りである。

- ・藤野が開発した訓練展開の手法
- ・野田が開発した目標揭示の手法
- ・宇都宮が開発した行動確認シート・自己評価シート

#### 4 取り組み概要

既往研究はコンセプチュアルスキル・ヒューマンスキル・態度というあいまいな能力を育成するために、訓練目標や指導項目を明確にして能力を発揮するための具体的な方法を提示した後に、段階的に実務に近い環境に適用する手法に取り組んだ。

取り組みは以下の5つの過程に分かれている。

- (1) チームワーク力とは何かを講義する。
- (2) 講義の適用演習を実施する。
- (3) 実務を模した日々の訓練で能力を発揮する反復訓練をする。
- (4) 日々の訓練で、能力の発揮状況を評価し改善する。
- (5) (3) と (4) を繰り返す。

本報告では離職者訓練でこの取り組みを再現した。取り組み過程を表1に示す。5月9日に(1)と(2)の訓練を5時間で実施し、(3)から(5)を5月10日から6月27日にかけて合計168時間で実施した。機構の離職者訓練はシステム・ユニット訓練と呼ばれる訓練方式で行っている。訓練は1日6時間を基本とし3日で18時間、同じテ

ーマの訓練が続く。そのため5月10日から6月27日の期間は1日6時間ずつ施工実習を行いながらチームワーク力の反復訓練を行った。既往研究の応用課程では週1日や2日単位で標準課題へ取り組むケースが多いが、離職者訓練では毎日継続して反復訓練に取り組んだ点が特徴である。

表1 チームワーク力の取り組みと評価過程

過程	日付	取り組み時間
※1 回目の自己評価(講義前)	5/9	5時間
(1) チームワーク力とは何かを講義する		
(2) 講義の適用演習を実施する		
※2 回目の自己評価(講義後)	5/10 ～ 6/27	168時間
(3) 実務を模した日々の訓練で能力を発揮する反復訓練をする		
(4) 日々の訓練で、能力の発揮状況を評価し改善する		
(5) (3) と (4) を繰り返す	6/27	
※3 回目の自己評価(実習後)		

#### 5 チームワーク力の評価レベル

チームワーク力の習得状況を評価するため、自己評価方式で3回の評価を行った。1回目と2回目は5月9日の講義の前・後に実施し、講義の効果を評価した。3回目は約2か月後の6月27日に、実習を通して反復訓練したチームワーク力の評価を行った。(表1参照)

評価に用いたのは宇都宮が開発した図1の自己評価シートである。この評価表は、評価レベルを1から5の5段階に設定しているが、レベル1から3の評価レベルと、4・5の評価レベルで能力を発揮する状況設定が大きく異なっている特徴である。

【訓練生用】アンケート ヒューマンスキル 習得度チェックシート

記入日： 2018年 月 日 入所月： 番号： 氏名：

		評価レベル				
		1	2	3	4	5
能力を発揮する場面の一般的な表現	その仕事を進める上で条件が指定される実務					
能力を発揮するレベルの一般的な表現	基本的能力要素の一部を定型的な方法で実務に適用できる。継続的な支援を受けることで多くの能力要素を適用できる。	能力要素を定型的な方法で実務に適用できる。また、部分的な支援を受ければほとんどの能力要素を適用できる。	能力要素のほとんどを定型的な方法で実務に適用できる。	条件を判断しながら、各能力を複合的に工夫して実務に適用できる。または支援を受けながら発揮できる。	条件を判断しながら、各能力を複合的に工夫して実務に適用できる。	条件を判断しながら、各能力を複合的に工夫して実務に適用できる。
回答欄には 1 から 5 の選択肢のうち、あてはまるもの 1 つを選び①～⑤を塗りつぶしてください。						
HS1 チームワーク力		チームワーク力を発揮する具体的な場面				
		レベル3			レベル5	
性格や仕事のやり方などを想定できるメンバーが集まったチームで行う共同作業。互いの利害関係がなく、同一の目標に取り組んでいる。		考え方や立場、能力などに違いがあり、業種、職種、組織が異なるメンバーが集まったチームで行う共同作業。互いの利害関係などを考慮しながら進めなければならない。目標をさまたぎに設定しうる課題に取り組む。				
(1)メンバー間で助け合う力	積極的に助け合いの行動がとれる。	メンバーの考え方や能力を確認し、目標を調整しながら積極的に助け合いの行動がとれる。				
適用する技術(方法)	助ける・助けを求め / 助けを求める機会の設定 / 助けが必要な状況を見えるようにする(進捗表、進捗報告など)					
回答欄	1 (一部適用できる) 2 (部分的に適用できる) 3 (ほとんど適用できる) 4 (部分的に適用できる) 5 (ほとんど適用できる)	①	②	③	④	⑤
(2)目標を共有する力	品質、コスト、納期、安全を満たして役割を果たせる。	メンバーの考え方や能力を確認し、目標を調整しながら品質、コスト、納期、安全を満たすように役割を果たせる。				
適用する技術(方法)	目標(品質、コスト、納期、安全)の設定 / 課題を進める作業手順・構造の明確化 / 目標を共有する手段(朝タレ・作業指示書・掲示など)					
回答欄	1 (一部適用できる) 2 (部分的に適用できる) 3 (ほとんど適用できる) 4 (部分的に適用できる) 5 (ほとんど適用できる)	①	②	③	④	⑤
(3)役割分担をする力	目標達成に向けて、自分と他メンバーの役割を明確にして、自分の役割を果たせる。	メンバーの考え方や能力などを確認しながら、自分と他メンバーの役割を明確にして、自分の役割を果たせる。				
適用する技術(方法)	役割の種類、分担の明確化(自分の役割、他メンバーの役割) / 役割の増加、トラブル発生による役割の変化への配慮 / 全体工程、前後工程への配慮 / メンバーの能力への配慮					
回答欄	1 (一部適用できる) 2 (部分的に適用できる) 3 (ほとんど適用できる) 4 (部分的に適用できる) 5 (ほとんど適用できる)	①	②	③	④	⑤
(4)目標達成に向かう動機を維持する力	目標達成に向かう動機を維持できる。	メンバーの考え方や能力などを確認しながら、目標達成に向かう動機を維持できる。				
適用する技術(方法)	自分が得たいものの自覚 / 得たいものの価値の自覚(表面的動機と本質的動機) / 得たいものの分析的な自覚 / 得たいものを得る過程の想像					
回答欄	1 (一部適用できる) 2 (部分的に適用できる) 3 (ほとんど適用できる) 4 (部分的に適用できる) 5 (ほとんど適用できる)	①	②	③	④	⑤

図 1 自己評価シート

レベル1から3の評価レベルは「性格や仕事のやり方等を想定できるメンバーが集まったチームで行う共同作業。互いの利害関係がなく、同一の目標に取り組んでいる」状況のチームワーク力を評価している。

一方、レベル4と5は「考え方や立場、能力等に違いがあり、業種、職種、組織が異なるメンバーが集まったチームで行う共同作業。互いの利害関係等を考慮しなければならない。目標をさまざまに設定しうる課題に取り組む」状況のチームワーク力を評価している。

つまり、レベル1から3は、性格や仕事のやり方等を想定できる気の知れた仲間同士でのチームワーク力を示し、レベル4と5は、業種、職種、組織が異なるメンバーが集まった利害関係等の立場が異なるメンバーとのチームワーク力を示している。

木造住宅の施工現場では、さまざまな職種が施工過程に出入りしながら工事を進めていく。決まった職人同士で仕事をするだけでなく、工事の大きさや内容によって人員編成も異なる。施工現場が求めるチームワーク力は、レベル4と5のように、業種、職種、組織が異なるメンバーが集まった利害関係等の立場が異なるメンバーとのチームワーク力である。そこで、訓練はレベル4を目指し進めた。

## 6 チームワーク力とは何かを講義する

チームワーク力を向上させる訓練は、会津訓練センターの住宅リフォーム技術科20名（男性8名、女性12名）に行った。年齢構成は30歳から65歳であり、全員が社会人を経験している点が既往研究との違いである。

訓練は職業能力開発総合大学校の新井が提案する「HORM理論」に基づき実施した。HORM理論はチームワーク力の全体を俯瞰する枠組みを指し、チームワーク力を発揮できているかを評価す

る視点である。HORM理論では以下の4要素がチームワークに必要なとしている。

- ・H (Help each Other)：メンバー間の助け合い
- ・O (Objectives)：目標の共有
- ・R (Role)：役割分担とその共有
- ・M (Motivation)：目標の達成に向かう動機

本報告の訓練で取り組む要素は、訓練時間の制約上、4要素のうち、H・O・Rの3要素に限り提示し、Mは評価のみ行うこととした。

講義は表1の(1)と(2)に分かれており、(1)は以下の進め方をした。

- ①チームワーク力は4要素で構成されることを示す。
- ②各要素の意義を提示する。
- ③各要素を発揮すべき場면을提示する。
- ④各要素を発揮すべき方法を提示する。
- ⑤各要素を発揮しなければならない課題を与えて、発揮させる演習を行う。
- ⑥H・O・Rの3要素すべてを②から⑤の手順で訓練する。

H・O・Rのうち「H (Help each Other)：メンバー間の助け合い」を例に、上記の②から⑤の提示内容を以下に示す。(参照表2)

- ②各要素の意義を提示する。

(メンバー間の助け合いの意義)

- ・余力のあるメンバーが進捗が遅れているメンバーを助けることで、作業を効率よく進められる。
- ・チームメンバーでアイデアを出し合うことで、一人では出せないアイデアを導き出すことができる。

- ③各要素を発揮すべき場면을提示する。

(メンバー間の助け合いの事例)

- ・朝礼でリーダーが、当日の役割分担を決めようとしている。リーダーがうじうじして役割分担が

決まらず、時間ばかりが過ぎていく。

・朝礼でリーダーが、当日の役割分担を決めようとしている。ある作業をしてくれるメンバーは立候補してほしいと呼びかけている。しかし、誰も立候補しないまま時間が過ぎていく。

・朝礼にメンバーが集まったが、だらだらと世間話をしているだけで、話し合いがはじまらない。

・設計を担当しているメンバーが、ある部分の条件を決められないで困っている。

にする

⑤各要素を發揮しなければならない課題を与えて、發揮させる演習を行う。

(メンバー間の助け合いの演習)

「助け合いが必要な場面」で、どのような助け合いが必要か検討する。演習課題を図2に示す。

④各要素を發揮すべき方法を提示する。

(メンバー間の助け合いの具体的な取り組み方法)

- ・積極的に助ける行為に踏み出す
- ・助ける・助けを求める
- ・ルールを設ける・合意形成する
- ・遅れの状況(が発生する可能性)を見えるよう

助け合いが必要な場面・事例
夏休みに、気が知れた友人4～5人で富士登山に出かけた。登山はとても順調に進み九合目まできたところ、メンバーの一人が高山病を患い調子が悪くなった。そのメンバーは、頭が痛く、少し吐き気がするという。山頂は間近だが、みんなのペースについて行けそうにない。あなたは、そのメンバーの横にいる。 チームワークの助け合いを發揮するため、あなたはどのような行動をとるべきか？
考えられる助け合いの例
<解答例> ここでは、なるべく多くの意見を出させる。いろんな助け合いの行動を發想させたい。 <ul style="list-style-type: none"><li>・とにかくがんばって山頂を目指そうと励ます。</li><li>・背中の荷物(ザック)を持ってあげる。</li><li>・一緒に、ゆっくりのペースで山頂を目指す。</li><li>・そのメンバーと一緒に下山する。</li><li>・携帯電話でレスキュー隊を呼ぶ。</li></ul>

図2 助け合いの演習課題

表 2 講義の構成と講義方法・講義内容の関係

構成 (表1より)	講義方法		講義内容		
(1) チームワーク力とは何かを講義する	①チームワーク力は4要素で構成されることを示す。		3要素		
		⑥H・O・Rの3要素すべてを②から⑤の手順で訓練する。	H	O	R
	②各要素の意義を提示する。		H:メンバー間の助け合いの意義	Oの意義	Rの意義
	③各要素を発揮すべき場面を提示する。		H:メンバー間の助け合いの事例	Oの事例	Rの事例
	④各要素を発揮すべき方法を提示する。		H:メンバー間の助け合いの具体的な取り組み方法	Oの方法	Rの方法
⑤各要素を発揮しなければならない課題を与えて、発揮させる演習を行う。	H:メンバー間の助け合いの演習		Oの演習	Rの演習	
(2) 講義の適用演習を実施する	H・O・Rの3要素全てを駆使する演習する		20部の封筒に種類の異なる4枚の用紙を折り・封入する作業		

## 7 講義の適用演習を実施する

講義で提示したH・O・Rの3要素全てを駆使する表1の(2)に該当する演習を実施する。前項の⑤との違いは、⑤はH・O・Rを個別に育成する点である。(参照表2)

3要素H・O・Rの複数の能力を発揮する状況になると、個別に理解した要素が抜け落ちてしまうことがある。演習を通して、H・O・R全てを発揮する難しさを理解させ、発揮するための要点に気付かせることを意図する。

演習は20部の封筒に種類の異なる4枚の用紙を折り・封入する作業である。1グループあたり、6～7名の構成で作業担当者、記録係等を決めた。演習は2回、時間を測りながら行った。2回実施したのは1回目よりも2回目の演習に向け

てチームワーク力を発揮しながら作業改善させたかったからだ。演習問題の詳細を図3に示す。

当演習を実施することで、3要素H・O・Rを以下のように発揮演習させることを意図した。

作業をしながら、又、作業改善のための打合せをしながら、助け合い(H)ができるか演習を行う。具体的には以下の事項である。

- ・作業しながら助け合いをする
- ・打合せをしながら助け合いの意見が出す

計画を立てさせることで目標を共有(O)の演習をする。具体的には以下の事項である。

- ・目標共有の時間を設ける
- ・WBSを明らかにする
- ・不測の事態にも備える。

WBS (Work Breakdown Structure) とは作業構造のことで、実習の施工作業をする上で、考慮すべき品質 (Q) やコスト (C) 工程 (D) 安全 (S) 事項を構造化したものである。

目標が明らかになったところで、作業分担 (R) をどう明確にする演習を行う。具体的には以下の事項である。

- ・ 誰が何を行うのか明確か
- ・ 作業の質的向上が図れる役割分担か確認する。
- ・ 時間的節約が図れる役割分担か確認する。



写真 1 チーム作業の演習課題

ある発表会の案内状を送付するために、案内状を 20 部準備しなければならない。案内状の準備に際して、下記の 4 つの指示を満たさなければならない。次に示す手順に沿って案内状の送付の準備をチームで行いなさい。

案内状の準備に関する指示：

- ・ 案内状の総数は、封筒を利用した 20 部。
- ・ 封筒には、A 4 サイズの三つ折の白・赤・青・黄・緑の 5 枚を入れる。
- ・ 宛名のタックシールを封筒の前面の中央付近に貼る。
- ・ 封筒の中身の不足が無いことを確認して、封筒に封をする。

手順

- (1)案内状の準備の目標 (Q・C・D・S) を明らかにしなさい。
- (2)案内状を準備する上で必要となる作業をすべてあげなさい。また、各作業の目標である Q C D Sのうち、Q (品質) を明らかにしなさい。
- (3)(2)で明らかにしたすべての作業について、チームの人員 3 人で作業分担しなさい。また、作業の手順 (順番/作業レイアウト=材料置場→作業場所→完成品置場) を決めなさい。
- (4)(3)の作業分担と作業手順に準じて、実際に作業をしなさい。

図 3 役割分担の演習問題

## 8 日々の訓練で能力の反復訓練をする

チームワーク力の3要素を実務の中で発揮する練習と、習慣化のために反復訓練を行った。反復訓練は木造住宅を施工する実習をしながら下記①～⑧の流れで行った。(表3参照)

**表3 反復訓練の取り組みの過程**

過程	詳細	発揮する要素
訓練前日	①翌日の訓練内容を提示	O・R
	②WBSの作成(個人)	
	③QCDS活動表を作成し目標を共有、発表(グループ)	
実習前	④工程表前に集まり作業内容の共有	H
実習	⑤作業状況の確認	
休憩明け	⑥進捗状況を確認、計画の再構成	H・O・R
終礼	⑦行動チェックシートの確認	
作業の区切り毎	⑧作業メンバーの入れ替え	-

### ①翌日の訓練内容を提示

翌日の作業内容を訓練前日に指導員が提示する。①から③を訓練前日に実施したのは、受講生ごとに理解力が異なる点に配慮し、自主的な振り返りや放課後を使った教え合いを促し、作業の目標共有や役割分担への理解を向上させたかったためだ。

### ②WBSの作成(個人)

時間を設け、個人でWBS(QCDS)を作成し作業内容を明確にする。(図4(a))

### ③QCDS活動表を作成し目標を共有、発表(グループ)

②で作成したWBS(QCDS)をもとにグループでQCDS活動表としてまとめ(図6)全体発表さ

せた。発表したQCDS活動表は、施工場所近くに掲示し、常に意識できるようにした。(図7)

QCDS活動表を作成することで、作業工程の確認、作業担当、納期、安全、品質といったグループ内で共有する目標と役割を記述し確認を図った。ただ、作業担当の欄に「全員」と記述し、役割を明確にできない事例が多く出た。全員が同じ作業内容に取り組む場合でも、場所(施工箇所)や人(人数の割り振り)を明確に計画するよう補足した。

### ④工程表前に集まり作業内容の共有

翌日の実習前(朝)に、QCDS活動表の前に集まり作業内容(QCDS)を再度確認させる。

施工現場に集合してから作業前に再び確認させるのは、前日から時間経て施工現場を見てみると、疑問点に気づくため、解消する必要があると考えたからだ。

目標共有(O)の具体的な技術要素として、WBS、QCDS活動表、工程表がある。表3の①から④で日々を作成し、確認することで目標共有(O)をし、目標を達成するための役割分担(R)の技術的向上を目指した。

### ⑤作業状況の確認

指導員はグループ作業をしている状況を観察し、チームワーク力が明らかに発揮できていない状況(全員で1人が作業している状況を見守るまたは、作業せず立っている等)の場合は、作業を中断させ、再度QCDS活動表を計画し直すように指示した。

### ⑥進捗状況を確認、計画の再構成

午前・午後の小休憩や昼休み等の休憩明けに、QCDS活動表の前に集まり進捗状況を確認させた。受講生にとって初めて取り組む作業課題も多く、当初計画したWBSや作業担当の割り振りでは、納期が間に合わないこともある。そこで、休憩明

けのたびに、再度 QCDS 活動表を計画させ変更点があれば記入させた。計画が形骸化し目標の共有化を妨げることを防ぐためである。(図6(c)) また、進捗状況を確認する中で、助けがお互いに必要な場合は、助けを求め合うことも促した。

助け合い(H)の具体的な技術的要素として工程表の進捗確認と進捗の遅れ(助けの必要)を明確にする手段を講じる機会を設けることがある。表3の⑤⑥はこれらを実践することを目指した。

#### ⑦行動チェックシートの確認

終礼時にチームワーク力(要素H・O・R)が、発揮できたか、宇都宮の開発した行動チェックシート(裏面)を用いて自己評価させた。(図4参照) 評価させることで、発揮できなかった技術要素を明確にし、翌日の活動で発揮できるようにする修正方法を検討した。行動チェックシートで振り返る事項は、以下の1)~4)である。

##### 1) 余裕度(図4(e))

役割分担の適切さを余裕度として評価した。評価は「◎:余裕が有り余る、○:適切、△:余裕がない」の3段階とし、翌日に役割分担する基準にするよう促した。

##### 2) チームワーク力発揮チェック表(図5(f))

作業でチームワーク力を発揮できたかについて、10項目の中で何項目発揮できたかを「今日の発揮率」として記入させた。

##### 3) 行動目標記述欄(図5(g))

2)のチェック表のチェックがつかない事項は、発揮するための行動目標を記入し、翌日意識できるよう促した。また、発揮率がクラス全体で改善されない項目は、以下の取り組みをした。

①講義で説明したチームワーク力の振り返りを行う。例えば「助けを求める」「わかってないことを周囲に知らせる」「グループの話し合いで意見を

出す」である。

②発揮しづらい要素に、どう取り組んでいるのか、グループ内で情報共有する時間を設ける。

③チームワーク力とは、「気の知れない相手であってもチームワーク力が常に発揮できること」がレベル5であり、その練習をしていることを意識づけし、積極的にチームワーク力を発揮するよう促した。

#### 4) わかったこと、わからなかったことの記入欄(図5(H))

1)~3)の振り返りを行った上で、当該日の作業で理解できた技術と理解できなかった技術を明確にさせた。不明点を解消することで、作業の目標と役割の理解を促した。

理解できなかった技術は、翌日の作業前に指導員が振り返りシートを回収して確認した。クラス全体で補足が必要な場合は全体説明し、個人的な理解不足であれば個別に対応した。

#### ⑧作業メンバーの入れ替え

訓練目標のレベル5は気の知れないメンバー同士でも、チームワーク力を発揮できるレベルとして設定していることから、メンバーを3~4日毎(訓練目標の区切り毎)に交代させ、模擬的に気の知れないメンバー同士で能力を発揮できるようにした。

チームワーク力向上のための行動チェックシート & 訓練振り返りシート

6月5日 班: W 入所月: 番号: 氏名:

1. 作業前の確認: 目標の共有と作業の情報共有

今日の作業について、チームの目標を書き出してください。また、作業項目を分解し、目標と担当者を記入してください。

本日の実習内容	Objectives : 目標 (Quality : 品質, Cost : コスト, Delivery : 納期, Safety : 安全を意識して記入)		
廻り縁加工 畳み寄せ パテ施工	Q: 寸法と精度よく D: 15:00まで	C: まちがわれない寸法も S: 脚立・梯子・ノコ 注意	
作業項目	Objectives : 目標 (Quality : 品質, Cost : コスト, Delivery : 納期, Safety : 安全を意識して記入)		担当者
廻り縁	Q: キズを付けない取付け D: 11:30まで取付ける	C: まちがわれないよう再寸 S: 脚立 注意	大岡 中嶋 2名
畳み寄せ	Q: 精度よく寸法 D: 11:30まで完了	C: 柱にキズを付けない取付け S: インパクト使用時指先注意	佐賀 源平 2名
パテ施工 マキシンブテープ	Q: 正しいにテープをはる D: 15:00	C: テープ端のなまぼう付ける S: 上下作業注意	全員 5名
パテ施工	Q: 柱にパテを付けない D: 15:00まで	C: 正確にパテ付け S: 上下作業注意	全員 5名
	Q: D:	C: S:	
	Q: D:	C: S:	
記入例			
石膏ボード加工	Q: 幅寸法の精度よく D: 14時まで	C: 無駄が出ない材料取り S: カッター使用時の指先注意	〇〇さん ■■さん

Safety メモ: 建築作業における不安全要因10項目

- ①落ちないか
- ②はさまれ、巻き込まれないか
- ③転ばないか、つまづかないか
- ④ぶつからないか
- ⑤切れ、こすれないか
- ⑥くずれないか、倒れないか
- ⑦腰を痛めないか
- ⑧におわれないか
- ⑨保護具を正しくつけているか
- ⑩その他ないか



図 4 チームワーク力向上のための行動チェックシート & 訓練振り返りシート (表面)

2. 作業後チームワーク力発揮チェック表

本日の作業でチームワークを発揮できましたか？発揮できた行動を次のチェック項目で確かめてみましょう。

Help each other メンバー間の助け合い	<input checked="" type="checkbox"/> 助けを必要とするメンバーがいるか、気を配る行動ができた。
	<input checked="" type="checkbox"/> 他者を助ける行動もしくは助けを求める行動ができた。
Objectives 目標の共有	<input checked="" type="checkbox"/> チームの目標を意識して行動した。
	<input checked="" type="checkbox"/> 作業手順と作業構造を明確にできた。
	<input checked="" type="checkbox"/> 目標を忘れていたメンバーに目標を思い出させる行動ができた。
Role 役割分担とその共有	<input checked="" type="checkbox"/> チームメンバーの能力に応じた作業分担は適切であった。
	<input checked="" type="checkbox"/> 役割の増加、トラブル発生による役割の変化への配慮ができた。
	<input checked="" type="checkbox"/> 作業の質的向上、時間的節約効果が生み出す作業分担ができた。
	<input checked="" type="checkbox"/> 責任感を持って、作業に取り組むことができた。
Motivation 目標の達成に向かう動機	<input checked="" type="checkbox"/> 作業を行うにあたり、やる気を維持できた。

今日の発揮率 合計: 10 / 10

3. 次回の訓練でチームワーク力を発揮するために、どのように行動しますか？「HORM理論」を意識して記述する。

Help each other メンバー間の助け合い	H: 相手の役割分担し
Objectives 目標の共有	O: 15:00まで作業終了を目ざしかんばる
Role 役割分担とその共有	R: 廻り縁、2名 登寄セコ名と役割分担することにより マキングテープはりまでは完了した
Motivation 目標の達成に向かう動機	M: パテ施行までは行かなくて済むか達成出来たこと

4. 今日の訓練でわかったこと、わからなかったこと記述してください。

わかったこと	廻り縁は、加エエでだけ仮合わせをしたが ピコット合が実際に取り付けを行なう 少(きつ)く、やっと取り付けることが出来た。
わからなかったこと	○パテ付けは1回で(今回の場合)終了と言う事ですが 厚く付けた方が良いのか それとも薄く付けた方が良いのか(ように (後にサンダーで平にすると言う事ですが))

6月5日 班: 3 入所月: 番号: 氏名:

図 5 チームワーク力向上のための行動チェックシート&訓練振り返りシート (裏面)

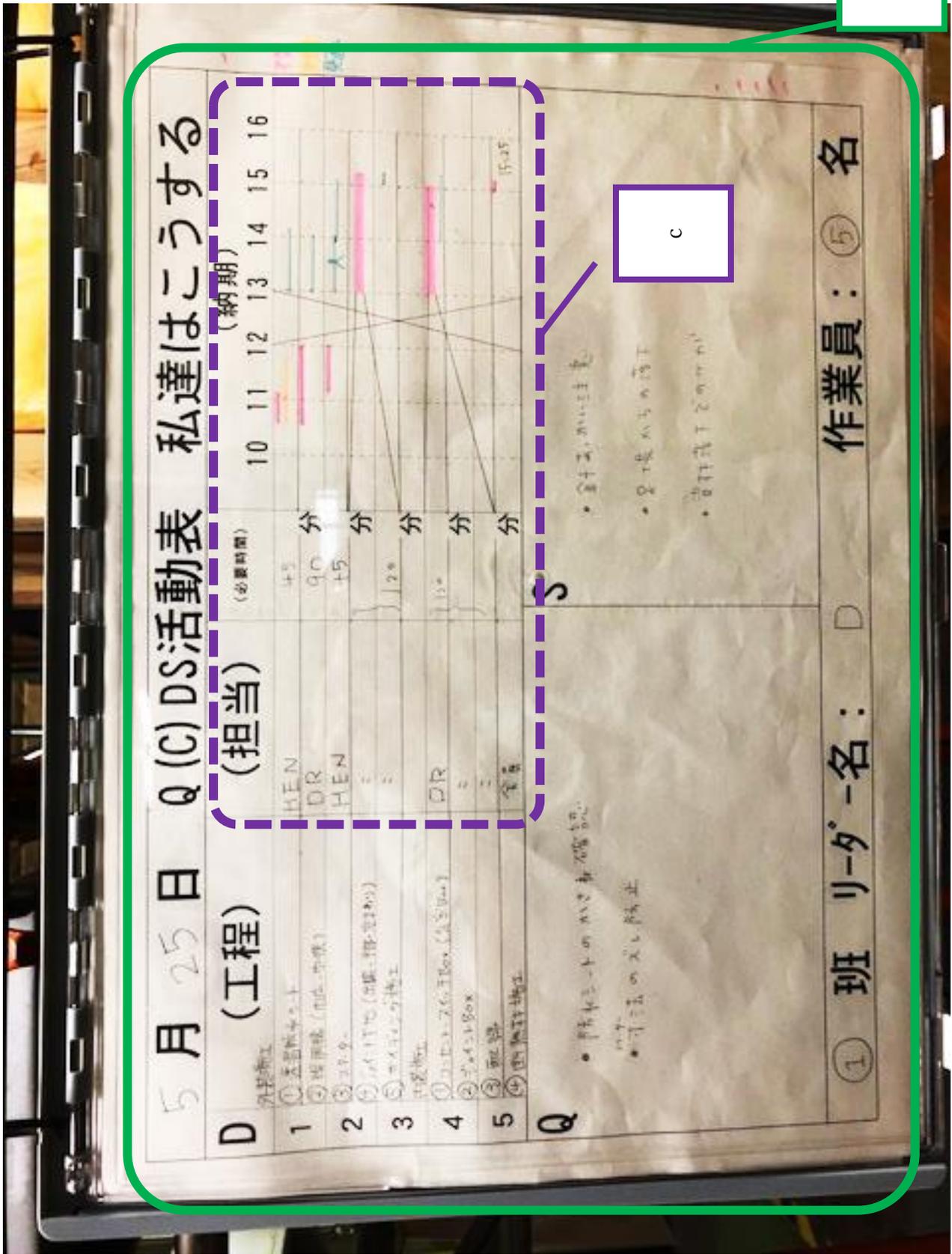


図 6 QCDS 活動表

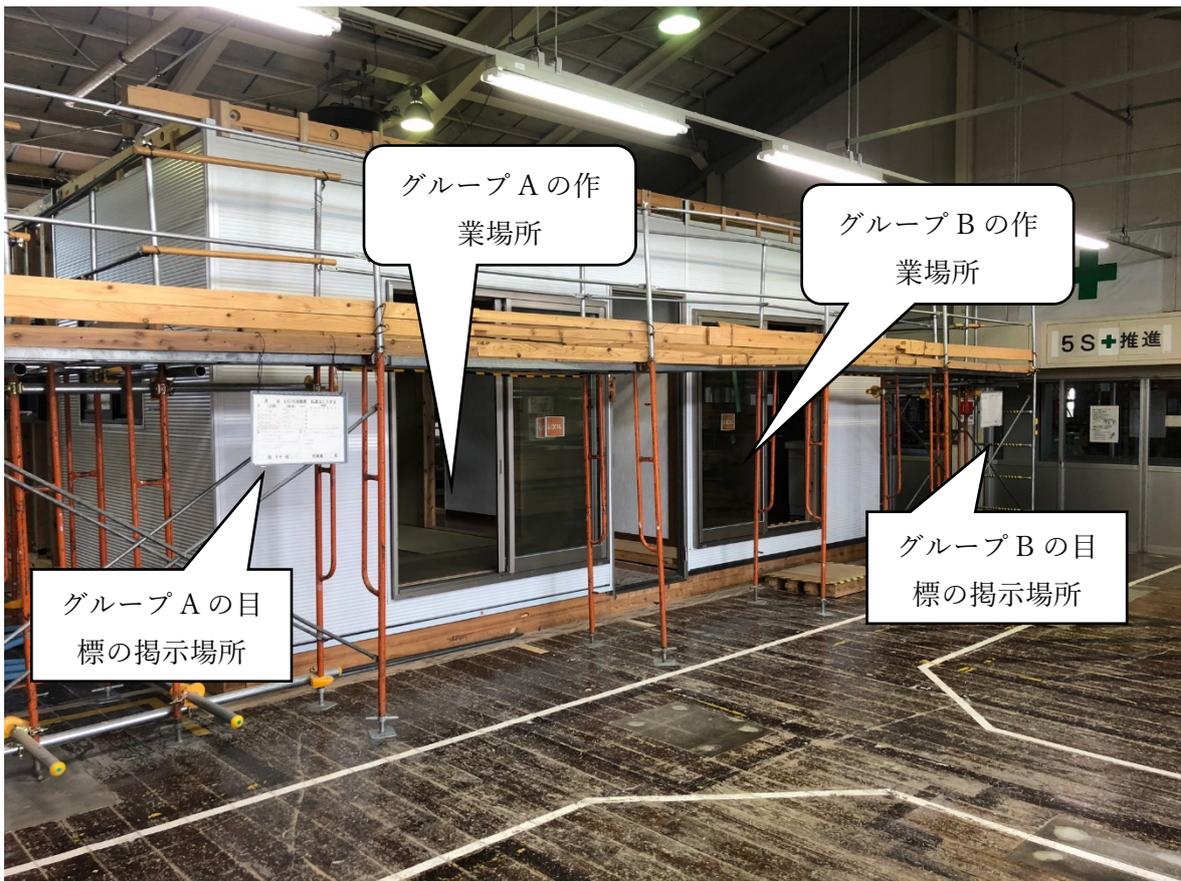


図 7 施工場所の近くに設けた QCDS 活動表

## 9 実施結果

3回実施した自己評価結果を以下に示す。

チームワーク力(平均)の数値は、講義前が2.69、講義後が3.19、実習後が3.90となった。チームワーク力の4要素のポイント内訳は表3の通りである。各要素とも講義前・後、実習後で上がった。

講義を実施していない「動機」が向上したのは、日々の訓練で作業やチームワーク力の要領がつか

めてきたため、訓練へ積極的に取り組んでいたからではないかと考えられる。

しかし目標共有は、初めて取り組む作業が多いためWBSを正確に作りづらいこと、役割分担は、作業を实际やってみるまで、どの程度の時間が掛かるのか把握しづらかったこと等が、実習後のポイント数がやや低調だった理由として挙げられる。

表 4 チームワーク力の4要素の能力の推移

	講義前	講義後	実習後	(合計向上幅)
助け合い	2.81	3.14	3.95	(1.14)
目標共有	2.78	3.33	3.80	(1.02)
役割分担	2.50	3.17	3.90	(1.40)
動機	2.67	3.11	3.95	(1.28)
チームワーク力 (平均)	2.69	3.19	3.90	(1.21)

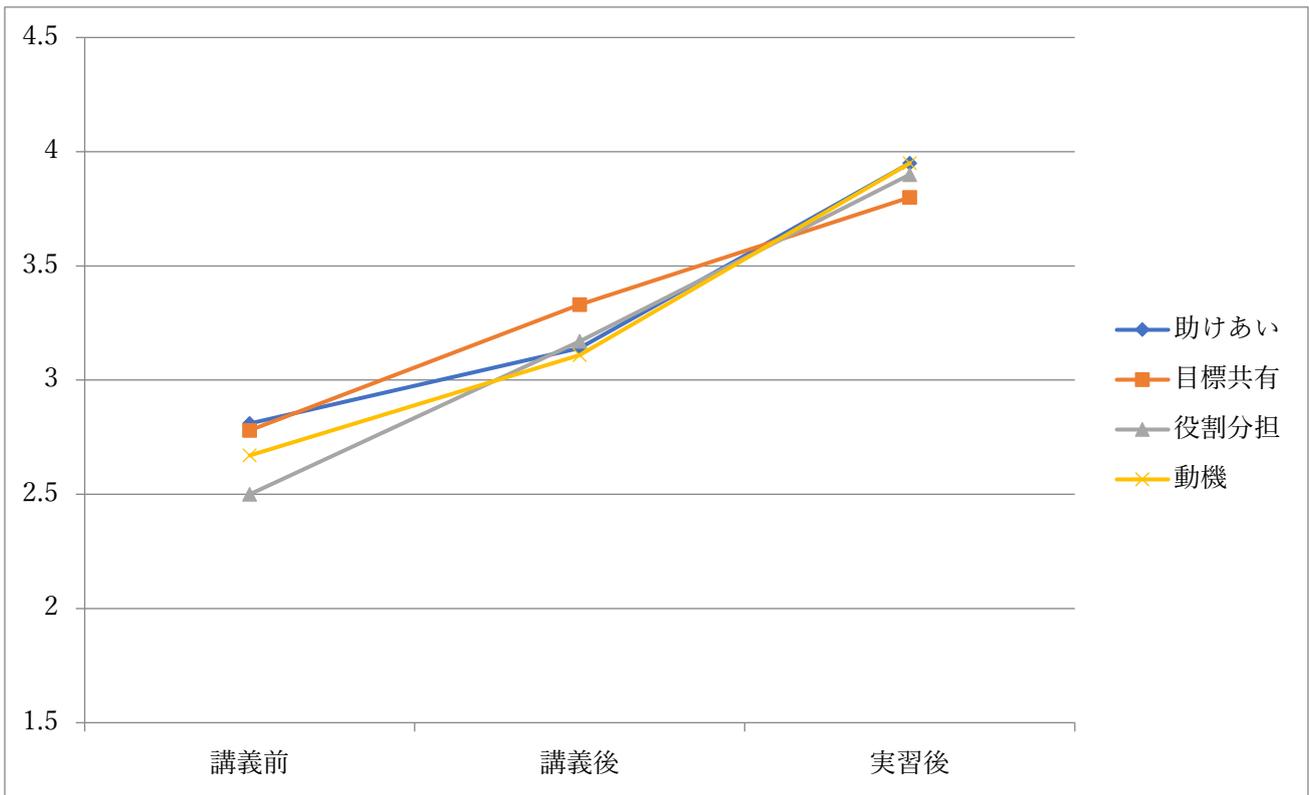


図 8 チームワーク力の4要素の能力の推移

## 10 今後の取り組みに向けた改善点

チームワーク力を発揮するうえで難しかった点について、受講生にアンケートを取ってみると以下の意見が上がった。

- ・性格の合わない人、苦手な人に役割の話をするのが難しいと思った。
- ・自分の作業に集中しすぎて、人の声が聞こえない受け入れられない人の調整が難しい。

グループでリーダー役を立てさせていたが、リーダーも作業してしまっていたため、作業全体を管理する機能が十分働いていたとは言い難かった。

チームワーク力発揮チェック表で、目標共有と役割分担のチェック箇所は最後まで受講生がチェックしづらい項目だった。目標共有の「目標を忘れているメンバーに目標を思い出せる行動ができた」、役割分担の「役割の増加、トラブル発生による役割の変化への対応ができた」の2項目が能力を発揮しづらい項目であった。

目標共有と役割分担は改善の必要がある。以下に3つの改善点をまとめる。

①役割分担の意識が希薄にならないようチェックシートへ記載や講義内容の改善で常に意識づける必要がある。希薄だったのは以下の2つの意識である。

- ・全体の中での自分の役割
- ・前工程と後工程の中での自分の役割

②リーダーが発揮すべき他者へ働きかける力（リーダーシップ力）も訓練目標として設定していく必要がある。現状ではリーダーのリーダーシップ力がグループごとに差が生じる。リーダーシップ力のあるリーダーのいるグループは作業がスムーズに流れ、不足するリーダーの下では作業が滞り、チームワーク力が発揮しづらい状況がある。

③指導員が実習中に働きかけるべき事項の明確化。リーダーやメンバーに働きかける事項の具体性が不足しており場当たりの対応になっていた。

## 11 まとめ

離職者訓練でチームワーク力の態度育成に取り組んだ。離職者を採用する建築業界の企業が求める能力は、技能・技術だけでなく、チームで作業する際に必要な態度も求められている。さまざまな職種が携わりながら作り上げる建築物において、考え方や立場、能力等に違いがあり、業種、職種、組織が異なるメンバーが集まった共同作業でチームワーク力を発揮できるかが重要である。

住宅リフォーム技術科においては、今まで個人で作業する業務に多く携わっていた離職者も受講する。建築業界に就職にする際に、個人で発揮する技能・技術だけでなく、チームワーク力を発揮しながら業務を進める態度も訓練を通して身につけていく必要がある。

チームワーク力を育成する訓練を以下のように取り組み、結果、チームワーク力が向上した。

①チームワーク力を発揮するため各要素（H・O・R）を明確にする。

②各要素（H・O・R）を使ってチームワーク力を発揮する反復訓練に取り組む。

チームワーク力の向上のために重要な点は、各要素（H・O・R）を作業の中で発揮できるように環境を整えることである。具体的には以下の3点である。

①目標共有（O）や役割分担（R）をするための時間を確保する。

②振り返り、各要素（H・O・R）を発揮するための行動を改善することを常に意識づける。

③グループ構成を変えて、さまざまなメンバーでも各要素（H・O・R）が発揮できるようにする。

今後も更なるチームワーク力の向上に努めていきたい。

本研究は、職業能力開発総合大学校の新井吾朗先生に多大なご指導いただいた。この場をお借りし、改めて感謝の意を表する。

<参考・引用文献>

- 1)雇用・能力開発機構 大学校部：応用課程の考え方、平成 21 年 3 月
- 2) Robert L. Katz : Skills Of an effective administrator 、1955 年
- 3)新井吾朗：HORM 理論に基づくチームワーク力、2011 年
- 4)藤野栄一：チームワーク力の向上を意図した訓練計画の開発とその効果、2012 年
- 5)野田久善：リーダーシップ力を高める訓練手法

の開発 2014 年 3 月

6)水尾準：チームワーク力を高める訓練手法の開発 2015 年 3 月

7)古山辰志：課題発見・分析能力を向上を意図した訓練の開発とその効果 2016 年 3 月

8)宇都宮直樹：チームワーク力向上を意図した訓練実施による新たなヒューマンスキル・コンセプト  
チャルスキル習得状況自己評価シートの妥当性評価 2017 年