

1. 大学設立の背景等
○建設業界から、現場をきちんと見ることでできる人がいないということが背景にある。職人というよりも、現場管理のできる人、作り方を考えてできる設計者などを、特に専門工事業から自分たちで育てていくということでスタートしている。また、大学で教えている内容が、どんどん遅れ、社会と乖離してきているということへの危機感もあった。 ○育成する人材像は、一言でいうと「自立した職業人」である。職人であり、管理者であり、経営者であり、自立した何かの仕事をやっていく人間をつくるということが目的になっている。
2. 大学における具体的な取り組み内容
○現場と同じように行うということで、4月の一番最初にはお祓いをするところから始まる。 ○実習内容では、1・2年では、基礎的な技能（大工、石工、とび、左官、型枠、鉄筋、塗装、防水など）を学ぶ。なかでも一番基盤的な技能になるのは大工ということで、一番時間をかけて実施している。 ○カンナの研ぎ方から、墨差しや尺杖の製作、自分の道具箱をつくるなど、自前でつくるようにしている。 ○過去の技法についても教えている。 ○一番大事なことは実習を行うこと。学校でできないことは現場で学んでもらうためインターンシップを行っている。
3. 学生の特徴等
○1 学年 180～200 人、そのうち社会人入学が 1～2 割になっている。
4. 講師の特徴等
○本物の職人が教えていることが特徴である。名工やグランプリ、各種の賞を持っている人達が、非常勤講師になって教えている。
5. 特徴等
○職業訓練との一番大きい違いは、カリキュラムをつくるにあたり、能力開発促進法でなく行うことができることが大きく、結果として制約はほとんどない。学校教育法にもとづいている。 ○教育の対象は労働者ではないことが大きく違う。大学には金を払って習いに来る、訓練の場合は、事業主からみると、給料を払って習わせてやらないといけないという点が大きく異なる。
6. その他
○行政ごとに、いろいろな資格や顕彰がある。技能士、建築士、職人の文化財主任技能者、技能講習免許、マスター、名工など。資格や顕彰と評価、処遇が不一致。

1. 施設の性格
○建設専門工事業および関連業の全国団体が技能者の育成にこの施設を必要とするということで組織が発足し、建設大学校中央訓練所の跡地を利用して平成9年4月に開校した。 ○国土交通省、厚生労働省の連携による教育訓練施設である。運営は建設産業全体の協力と支援に基づいて行われる。全国規模の広域訓練校という特徴を持つ。
2. 教育訓練の動向
○教育訓練は一般募集による共同教育訓練と団体、企業、学校からの独自教育訓練がある。 ○独自教育訓練のうち団体派遣の訓練生はコース数、人日数ともに増加している。企業からの派遣は平成12年度を境にだんだん訓練生数が減っている。業界の落ち込みや不況などが影響している。訓練校関係の派遣の訓練生も少子化の影響で平成12年度を境に減っている。
3. 教育訓練内容についての企業のニーズ
○各事業主が技能の多能工化をめざしており、「建築基礎多能工コース」などに人気がある。少子化に伴い少数精鋭で技能の向上に力を入れている企業がある。 ○リフォーム、リニューアル、剥離などの工種に人気が出ている。剥離は構造物の外壁を温水圧で剥離していく工事で、特にリフォームなどでコンクリートの汚れ等を剥離し、塗装し直して再生する者である。
4. 高校生のインターンシップの取り組み
○今年度からの新たな取り組みとして、愛知県建設業協会が当施設を使い高校生を対象にインターンシップを主催した。愛知県内の高校6校から20人ほどが参加した。 ○企業から見れば人材確保、訓練校から見れば入職確保というメリットがある。 ○3泊4日で実費が1万1,000円かかり、これは父兄の負担。その他の費用は交通費を含め愛知県建設業協会が負担している。国の助成は受けていない。 ○カリキュラムは付近で行っている第二東名の工事現場の見学と小型移動式クレーン技能講習で修了して18歳になったら資格が与えられる。 ○修了レポートによると、挨拶などのマナーを含めて、厳しいながらも良かったという意見が多い。
5. 教育訓練に関する助成金
○キャリア形成助成金の申請手続きが面倒と言われているが、当センターの場合、受給申請で必要となる訓練計画書は14年度に実施した表を提出すればよいということになっている。 ○他の訓練施設の場合は複雑な申請手続きが必要である。中小専門工事業者は申請書作成段階で申請をあきらめてしまうという実態がある。

1. 能力開発施策の流れ
○職業能力開発は、事業主が行う能力開発と公共が行う能力開発の大きな2つある。現在は、事業主、あるいは個人が行う能力開発に比重が移ってきていると理解している。 ○職業能力開発は若年者、離・転職者、在職者に対応するような形で基準が決められている。
2. 能力開発政策と制度・機構の枠組み
○職業能力の開発向上は、「民間における能力開発」「公共職業能力開発」「労働者の自己啓発」という大きく3つの柱で構成されている。 ○職業能力開発総合大学校は、雇用・能力開発機構に属しており、公共職業能力開発の中で指導員を養成する大学、あるいは指導員の研修をやる施設と位置づけられている。
3. 能力開発に関する受講者数の推移
○公共職業能力開発は全体として受講者数が増加傾向にある。中でも向上訓練、能力再開発訓練が増えている。 ○新卒者が対象の養成訓練では、中卒向けが激減している一方で、短大卒は微増傾向にある。
4. 公共職業訓練施設数と予算の推移
○公共職業訓練施設はいろいろな理由で統廃合が進んでおり、数がどんどん減ってきている。その一方で、施設あたりの予算は増えており、施設の統合化が進んでいるといえる。
5. 公共職業訓練の全般的な状況
○能力開発の施策は、企業が内部でじっくり育てていくという余裕がなくなりつつある一方で、個人に向けた施策が強化されている。 ○雇用保険の一部を財源としていることから、雇用保険を払っている事業主と従業員向けの施策が中心となっている。 ○公共の職業訓練校がすべてを行うという時代は終わっている。実際に離・転職者に対する訓練は受入能力を超えており、専修学校などをお願いしている。国としては民間でやりにくい教育訓練を国で実施すると考えている。

広島建設アカデミーにおける教育訓練について

職業訓練法人広島建設アカデミー 福井正人氏、坂本尚己氏

1. 設立の背景と運営の概要
○昭和 45 年に設立された福井建設内の企業内訓練校が素地となり、昭和 55 年に同業者 7 社が集まって広島建設共同訓練協会を立ち上げて、同年 2 月に県の認可を受けた。 ○設立目的として訓練校での教育を通じた若者の確保があった。 ○運営は会員企業の年会費、派遣企業の負担金、補助金、雑収入で賄っている。
2. 当校の特徴
○訓練生は高校を卒業した新卒者が対象としており、<u>1 年間の集合教育で技能の達成目標を設定して訓練している。修了後の再教育ということで、修了生に技能士や作業主任者の資格取得等のフォローアップを常にしている。</u> ○教育プロセスとして、<u>1 年目は見習工として、基礎教育と技能の習得、職人としての身体づくり。3 年次はかなりの資格を取得させる期間で、全員 21 歳で 2 級技能士に挑戦。さらに、25 歳までに取得させる資格を設定しており、25 歳では現場で中心的役割をしてくれる基幹技能者と位置づけて全体を見渡せるような教育をしている。</u>
3. 訓練生数の推移
○平成 7 年が訓練生数 65 人（入校生）、会員数 51 でともにピークであったが、徐々に減少し、平成 10 年にはとび科、平成 12 年には左官科、今年からは R C 科も休科となり、普通課程 1,500 時間がなくなり、短期課程 312 時間（実質的には 360 時間）の訓練に縮小した。会員数は今年 21 社に減少している。 ○このように訓練生が減っている原因としては、派遣元企業の厳しさがあげられる。これは新卒者を採用しなくなったことと費用負担の両面がある。費用は給与・賞与の他に派遣することによる生産性の低下なども含まれる。
4. 若者の定着について
○修了生の定着率は 30% 弱。特に、3 年以内の離職率が高い。 ○理由として、若者にとってこの業界が魅力的ではなくなっていることがある。年収 300 万円は確保しようとしているが、難しい実態にある。休みが少ないことも魅力が低いことの要因である。 ○就職の希望が曖昧で、学校の先生に就職をせかされて入ってくるものもいる。また彼らが思っている仕事は現場で働くのではなく、監督するようなイメージがあり、技能工の仕事と非常にギャップがある。将来的には職長になるという展望があるにしても日々の生活でそのギャップに勝てない。しかし、自分の趣味、目標を持っている者は残る。
5. その他
○会員は同業者が集まっており、修了生の結束が固い。常に連絡を取り合って、資格取得の情報交換などを行っており、互いに刺激になっている。

《参考2》技能教育訓練施設へのヒアリング結果概要

①A職業訓練施設ヒアリングメモ

1. 訓練施設の概要
・造園関係の団体が伝統産業の継承発展、後継者の育成を目的として設立した教育訓練施設。 ・造園の訓練校自体が全国で少ない。当地が庭園の発祥であり、神社・仏閣・離宮・町屋で管理の仕方が違うので、それを習いに全国から訓練生が来る。 ・<u>設立団体に加盟する事業者の従業員、子弟のみを受け入れており、入職後2～3年後の方々の入校が望ましい。</u> ・昭和51年～平成14年で700名が修了。教室の関係上、年間32名が最大収容人数。<u>ここ2～3年の入校生は減少。</u>修了生の半数以上は造園業に関わっているはずである。
2. 施設運営上の工夫・課題等
・講師は団体の職員や大学・高校の先生、設計（造園）コンサルタントなどの方で、専門家との人脈を維持するため大学の先生が辞めるときには必ず次の講師を紹介してもらっている。 ・カリキュラムに関しては、講師の意向を尊重し決定。訓練校での時間数と各事業所での実地訓練あわせて1400時間以上を行っているが、訓練校での実際の訓練科目としては、製図、植栽、造園施工、石組み、剪定、平板測量などがある。このほか、造園技能検定（造園技能士）及び造園施工管理技術検定（造園施工管理技士）の学科試験対策講習を短期で実施し、120～130名くらいが毎年受講。 ・訓練校の運営経費は都道府県からの運営補助金、寄付、入校金・訓練費（派遣元の企業負担）で運営。 ・<u>実習の場所をどのように確保していくかが課題。</u>今は、団体の加盟事業者にご協力をいただき実習スペースを借りたり、宮内庁等に実習の場を提供してもらっているが、将来的には不透明。石組み、竹垣などの実習には<u>広い土地が必要である。</u> ・出席率80%以上、学科・実技が60点以上で<u>修了すると、2級技能士補の資格を有し、実務経験1年で2級技能検定を学科免除で受験することが可能になる。</u> ・今後も、多少の変更は想定されるものの、今のカリキュラムを基本に同じような仕組みで行なっていく。
3. 教育訓練施設の今後の在り方に関するご意見
・<u>造園はその土地の気候や風土に影響される面が大きい。</u>地域間で連携したとしても、その地域の文化的背景や気候にあった造園しか教えられない。全国レベルの規格的なものを作ってしまうと、地域で育まれている庭園文化に貢献できないおそれがある。 ・データベースを構築し、広く教育訓練施設の情報提供をすることはいいが、その地域の庭園文化を学ぶ場合は、このようなどころがあるというPRをしないと誤解を招く恐れがある。
4. その他（技能教育に関する行政等へのご意見・ご要望等）
・教育訓練校の修了と資格制度との対応関係を明確にすることで、訓練校の社会的地位が上がることになる。 ・（基幹技能者など）資格を作るのなら、ドイツのマイスター制度のような制度とするとともに、PRもしてほしい。 ・技能者に権威・誇りが与えられるような資格をつくることによって、技能者が希望や生きがいを感じられる内容になるのではないかと。また、国や都道府県が発注する工事には、技能資格を取った者を必ず置くような規制をかけて欲しい。 ・今後、教育訓練を受けることによって、学科免除以外にも免除されるようになれば、より厳しく指導し、脱落者は増えるかもしれないが、訓練校の質が上がると思う。

②B職業訓練施設ヒアリングメモ

1. 訓練施設の概要

- ・タイル施工技能士の不足を補うこと、正しい施工法を身につけた技能士を業界に送り込むことを目指し、建材メーカー（a社）の出資によって開設された教育訓練施設。
- ・平成元年に開設され、今まで全体で約800名が入校し、約750名が修了している。普通課程の左官・タイル施工科がある。近年は定着率は比較的ようになっており、その理由の1つとして、厳選された人が送り込まれてきているという点があげられる。
- ・a社の全国支社の営業ルートを利用して全国規模で訓練生を募集している。主にa社の特約店等からなる専門校協会の社員（新規採用社員）を対象として教育訓練を実施している。平成12年度以降は会員以外であっても費用などの諸条件を満たせば入校は可能になっている。当初は定員100名のところに70～80名超の入校者がいたこともあったが、今、訓練生数は減少しており平成15年度は15人程度の予定。
- ・春と秋の2回開講しており、5ヵ月の集合教育と分散教育（派遣元企業での職業訓練指導員の資格を持った先輩によるOJT）を行っている。分散教育期間には各自日報を付け、毎月送付してもらうことにより訓練状況の確認を行っている。
- ・実技の指導員は常駐している（専任1名、兼任1名）。座学の講師は、主にa社の社員を派遣してもらっている。
- ・修了生の半分以上が修了後に技能検定を受検している。技能検定の合格率が全国平均より10～20%高い。

2. 施設運営上の工夫・課題等

- ・当訓練校は、協力会社に対する支援的な意味合いが強く、営業協力として行われている面もあるため、a社が運営経費の助成を行っている。
- ・タイル施工法は地域によって技術の偏りがあるので、講師として大手の工務店（東京、大阪、名古屋など）から来てもらい、偏りがないように配慮している。OJTだと工事店・親方の得意分野があり偏るが、ここでは広く習得することが可能である。
- ・運営コストの見直しよりも、コストに見合った講座を取り入れていく方向である。
- ・新案件数が減っている現状の中、リフォーム事業に対応した教育訓練を行なっていく必要がある。

3. 教育訓練施設の今後の在り方に関するご意見

- ・タイル技能養成訓練については、左官・タイル施工科となったのをきっかけに、県外の左官科を持つ訓練校と、今後交流していく必要があると思っている。
- ・他施設から要請があれば、講師の派遣や人数が集まらないところの訓練生を引き受けることなどは可能。
- ・若い人は色々な所から情報収集をするので、教育訓練施設のPRに、HPを用いるのは効果的だと思う。
- ・開設当時は企業が新卒者を直接採用し、訓練施設に派遣していたが、現在は、外注先に採用してもらい、そこに仕事をわたす形態となっている。このため、訓練施設で訓練を受ける機会が減っており、正しい技能を持った人が段々減ってくることが問題。

4. その他（技能教育に関する行政等へのご意見・ご要望 等）

- ・データベースやHPなどにより一般の人に認知してもらえるような活動、一般にPRしてもらえる方法を行政でも考えて欲しい。
- ・助成金申請業務は中小事業主にとって困難で手間がかかる。なかには、手続きが複雑で、あきらめてしまう人も出てきている。助成金の申請手続きが簡素化されることが望ましい。

③C職業訓練施設ヒアリングメモ

1. 訓練施設の概要 ・バブル時期の建設ラッシュに伴って、将来的な大工不足の深刻化緩和、技能工の絶対数確保のため、ハウスメーカー（b社）とその直営工務店の出資により、昭和63年に設立された職業訓練施設。 ・設立当初は60名前後入校・修了したが、定着率はあまり良くなかった。その後、住宅の建設戸数が徐々に減っていったこともあり、深刻な大工不足には陥らず、質の向上も目指し平成8年から定員を半分にしている。 ・b社と直営工務店との共同運営・共同出資の企業内訓練校であり、一部の短期コースを除き外部の訓練生は受け付けていない。 ・一年訓練（大工技能者育成）、短期研修（b社の新入社員向け、他企業向け）の訓練校・研修所の2つの機能をもっている。短期研修はb社本体の新入社員（技術職・営業職・事務職）に住宅の基礎知識を習得してもらうため、一回10～13名くらいで構造躯体工事を主に行なっている。 ・建築実習は、1200坪のグラウンドを借りて、モデル棟の建築を行なっている。そのほか、b社から大工工事部分の仕事を請負い、建築工事の実習を兼ねてやらせてもらっている。また、b社の新工法を訓練で取り入れている。 ・終了生は半分くらいが大工として業界に残っており、結果的には業界全体の人材育成につながっている。 ・運営に支障をきたす程ではないが、毎年訓練生数は減少傾向である。
2. 施設運営上の工夫・課題等 ・非常勤講師として、b社本社の技術者9名が無償で学科の講義を行っている。常勤講師は8名で元大工であり、そのうち3名が修了生である。規矩術や測量の特殊なものは外部の人をお願いしている。 ・技能士補、玉掛、2級技能士（技能五輪で60点以上取る）の資格を殆どの訓練生が取っている。 ・和室造作コース（上級者向け）・床の間造作コースを設けており、これをマスターすると一人で一軒建てられるくらいの技術レベルに達する。 ・一級及び二級技能士検定準備コースが短期コースとしてある。企業内だけでなく、外部の人も受講することは可能。 ・かなりの運営経費がかかるためb社からのサポートがないと運営は困難である。コスト削減は必要だが、コース数を減らすことにつながる中で中期的な課題と捉えている。 ・定員数を半分に減らしたためコスト高になったが、その代り修了後の離職率は下がった。人数を減らすことによって内容が充実し、残存率が上がっているようである。
3. 教育訓練施設の今後の在り方に関するご意見 ・一般の工務店では、一人前の大工に育てていく余力はない。昔は、現場にも余裕があったが、今はプレカストになり、棟数をこなさないとならないためである。 ・OJTは基礎が出来てからは有効かもしれないが、そこに達するまでにはOFF-JTの方が効率的である。 ・学科（建築学など、製図も含めて）、手工具の使用方法、材木・材料などの名称、規矩術の基礎はOFF-JTで行なった方がよい。 ・訓練施設間の連携では、講師の融通、会場貸出、訓練業務の請負、テキストの共同作成は可能であり、考えていくべきである。しかし、現実的には費用（受講料）の問題があり難しい。 ・訓練施設の案内のためHPを作成し工業高校向けのPRのみ行なっているが、基本的には積極的に対外的なPRを行なう必要はない。
4. その他（技能教育に関する行政等へのご意見・ご要望 等） ・助成金によって企業への負担を軽減させていかないと、将来的に訓練校の存続が難しくなる。 ・他の訓練校も運営が苦しくなっており、教育訓練施設として、行政とのパイプを持ち、長期的に物事を考えていく必要がある。 ・技能五輪への大会出場費は個人（又は会社）負担で、訓練校によっては出場するのがやっとの状態である。

④D職業訓練施設ヒアリングメモ

1. 訓練施設の概要 ・昭和33年に工務店の有志が設立した教育訓練施設で、現在は地域の小・零細工務店の組合が運営主体。新入社員（見習工）に対する基礎技能訓練を受けさせることを目的としている。 ・自前の施設は所有しておらず、講義は組合施設、実技は公立の職業訓練校実習場を借用して実施。 ・訓練生の9割は組合員の工務店の社員で、授業料は100%派遣元負担。残りの1割は組合員以外の大工になりたい人で、授業料も自己負担。授業は毎週土曜日1日のみである。 ・コースは「建築施工系木造建築科」が中心で2年。他に「二級建築士コース」（6ヵ月）、「技能士コース」（3日）がある。 ・「建築施工系木造建築科」の訓練生はバブル期には120名（2学年）程度いたが、現在は60名程度に減少している。このうち、25%程度は途中でやめてしまう。
2. 施設運営上の工夫・課題等 ・訓練生募集は基本的に組合を通じて行っており、大々的には実施していない。組合員以外の入校者も1割程度いるが、これらは本施設のHPを見て応募してきた。 ・講師は非常勤のみで19名。「工業高校・専門学校などの先生・OB」と「職業訓練指導員（指導経験が豊富な工務店経営者）」に分けられる。どの講師も長く依頼しているが、<u>代わる際は講師の個人的なつながりで適任者を紹介してもらっている。手当も少なくボランティア的なので縁故で頼まないとなってもらえない。</u> ・実技は在来工法を基本としており、手工具のみを使用。現場では手工具はほとんど使われていないが、<u>基礎の指導・技能継承が組合員のニーズであり現場との乖離は承知の上である。県によってはこれに訓練生から疑問の声が出ていることは確かであるが、東京は今のところない。</u> ・特に教育訓練効果の把握は行っていないが、資格取得の短期講座がフォローの一つといえる。 ・今後の施設運営は基本的に現状維持で、新たなトピック等は組合の講習会、研修会等で対応していく。
3. 教育訓練施設の今後の在り方に関するご意見 ・大工の育成は現場が最も優れており教育訓練施設がなくても育つ。しかし、製図、仕様・積算、関係法規などはOFF-JTでなければ身につけられない。このほか、生活面（見習工同士の交流の場）、労働条件面（見習工同士の情報交換により個々の工務店の労働条件が維持される）などの効果もある。 ・他施設との連携という面では、非常勤講師を通じて個人レベルで工業高校等と連携しているといえるが、組織的な連携はない。カリキュラムも確立しており、必要性を感じない。 ・本施設のHPを見ての入校もあるが、<u>授業料以上に経費がかかる一方で、訓練校本来の目的である組合員からの応募はHP経由ではないので関係ないし、都道府県の助成金の対象にもならないので、HPからの情報発信はあまり魅力を感じない。</u>
4. その他（技能教育に関する行政等へのご意見・ご要望 等） ・このような教育訓練施設が社会的技術基盤を作っていることを理解して欲しい。その上で助成金や施設供与などが必要。 ・組合には組織内部で能力開発の重要性を理解し、関心を高めて欲しい。 ・教育訓練施設が生活面や定着面の役割にも目を向けていくべきである。 ・企業内訓練施設と本施設のような共同の訓練施設は別々に考えて欲しい。共同の訓練施設のほうが社会的貢献度が高い。 ・またこのように教育訓練施設に着目して対応を考えるのは良いが、担当者が変わっても施策を継続して欲しい。

⑤ E職業訓練施設ヒアリングメモ

1. 訓練施設の概要
・建設産業で働く人の個人加盟の労働組合（c 組合）が平成 8 年に設置した教育訓練施設。 ・E 職業訓練施設に通うことができる研修生は、原則的に被雇用者。ただ、例外として一人親方（雇用主）を認めることもあるが、あくまで例外。 ・専門課程（高度職業訓練を実施）の訓練生数は 1 学年定員 20 名の 2 学年だが、実際には毎年 30 名前後を受け入れている。現在、計 60 名弱が通っており、<u>訓練生数の増減はあまりない。</u> ・短期課程では OA 研修や建設業経理事務士などの講座も行っており、それらを含めて年間 3000 人弱の講習を行っている。そのうち建設技能の教育訓練の講習参加者は 300 名弱。
2. 施設運営上の工夫・課題等
・実習場を持っており、住宅 1 棟を最初から建築し解体する、といった実習を行っている。 ・運営経費は、本人負担、組合からの助成、国・都道府県からの補助金の 3 つの収入により成り立っている。 ・学科講師が 20 数名、実技の指導員が約 25 名いる。常勤者は 1 人。専任契約の講師は 7 人。基本的に木造実習は組合企業の親方に来てもらっている。製図や構造は設計（構造）事務所の方や、工業高校の関係者の協力を得ている。 ・訓練生数は減少してないが、<u>組合員以外の入校者や高学歴（大学卒）の入校者が増える傾向にある。</u> ・実習は木造に関することが中心となっている。学科では建築一般に及ぶが実習との対応を重視してきている。木造建築の基本は RC 造・S 造へ応用できるので、現在の形となっている。 ・科目間のバランス調整など、カリキュラムの見直しは常に行っている。 ・建設技能に関して<u>体系的な教育を受けることにより、仕事に対する興味が高まり定着率が上がっていると</u>考えている。
3. 教育訓練施設の今後の在り方に関するご意見
・<u>講師の登録制度があるとよい。</u>実験の相互見学なども可能である。近隣の都道府県にある組合でも訓練校設立の動きがあり、協力している。<u>将来的には指導員の交流なども考えている。</u> ・仕事の順序と学習の順序は同じではない。効率的な学習の順序をつかんで指導する方法を研究すること。 ・材料の強度実験や構造実験など、実物実験を行うことにより理解が容易になるものもある。 ・仕事を効率的に行う方法を学ぶだけでなく、仕事と社会の関係を考えてもらいたい機会だと考えている。
4. その他（技能教育に関する行政等へのご意見・ご要望 等）
・教材の開発において指導員にかかる負担が大きい。教材開発に対する助成が一層充実すると助かる。 ・技能者の地位向上のために、資格制度は現行より充実させて欲しい。

⑥F 職業訓練施設ヒアリングメモ

1. 訓練施設の概要
・左官関係の団体（d 組合）が昭和 37 年に設立した教育訓練施設。 ・左官の技能教育には実習場所が必要という特徴がある。 ・運営費用は、d 組合の組合員のほとんどが入る「後援会」から支援してもらっている。後援会には左官材料メーカーも入っている。
2. 施設運営上の工夫・課題等
・訓練生募集はインターネット、新聞広告、ラジオ（地元局）などのマスコミの他、各組合員に直接行っている。 ・講師は学科 3 名、指導員 13 名で、常勤は学院長のみである。学科の講師は大学の建築学科の助手の先生に依頼している。実技を担当する指導員は独立開業している親方兼社長にお願いしている。 ・実習場所はほとんど施設の建物の中である。一部近隣の改修事業にボランティアとして参加して実習している。実習には近隣の建築系の教育訓練施設と連携して同じ現場を担当することがある。 ・左官の仕事は町場（土系）と野丁場（セメント系）があるが、ここでは町場仕事を中心。2 年課程の 1 年目は基礎中心で、2 年目は土、セメント、石膏、しっくいなど現場中心になる。カリキュラムは基本的に変えていない。 ・教育効果を把握するために<u>派遣元の事業主との懇談会を開催している</u>。ここで、現在、過去の訓練生の状況を聞いている。 ・また、足場、玉掛け、職長になるための講習会、パソコンでの見積もり作成の講習会など左官に関するあらゆる講習をフォローアップとして実施。 ・今後は訓練生数を増やすためインターネットやラジオなどでの PR の強化を実施予定。普通課程 15 人、短期課程 5 人を目標としている。
3. 教育訓練施設の今後の在り方に関するご意見
・本施設では現場では学べない左官技能の基礎を中心に教えている。技能の伝承も念頭にある。 ・実際の現場でいつも使う技能ではないが、一人前の左官職人として知っておく必要がある。 ・左官は地域性のある仕事であり、特に他施設との連携はしておらず、あまり考えられない。 ・PR についてはインターネットで行っているが、効果はある。
4. その他（技能教育に関する行政等へのご意見・ご要望 等）
・行政は助成金を増やしてほしい。左官の技能教育に関する問い合わせがあったら本施設を紹介して欲しい。 ・建設企業はできるだけ自主的に応援して欲しい。 ・訓練校としては、これまでは自分たちのカリキュラムを一方向的に押しつけてきたが、最近は訓練生の意見を採り入れるようにしている。しかし、経験度合いにより違いがあるため全てのニーズに応えるのは困難である。