

平成 26 年度 住宅市場技術基盤強化推進事業

大工技能者の育成についての意識調査
報告書

平成 27 年 3 月

一般社団法人 木を活かす建築推進協議会

大工技能者の育成についての意識調査 報告書 目次

1.	調査概要	1
1. 1	調査概要	1
1. 2	アンケート調査票	2
2.	全体および各団体別の集計結果		
	1) 団体別 単純集計結果比較		
	2) 全体 集計結果		
	3) 木造住宅産業協会 集計結果		
	4) 日本ツーバイフォー建築協会 集計結果		
	5) J B N 集計結果		
	6) 全国建設労働組合総連合 集計結果		
	7) 全国住宅産業地域活性化協議会 集計結果		

1 調査概要

1.1 調査概要

(1) 調査の目的

木造住宅生産に関わる各業界団体の会員企業に対して、大工技能者をはじめとした木造技術者の育成・確保等に関する考え方を把握し、今後の木造住宅業界としての大工技能者育成に係る仕組みの検討を行うため、アンケート調査を実施した。

(2) 調査の対象及び時期

本調査は木造住宅生産に関わる各業界団体の会員企業を対象に実施した。

<アンケート実施団体> (順不同)

名称	回票数
・一般社団法人 日本木造住宅産業協会	133 票
・一般社団法人 日本ツーバイフォー建築協会	153 票
・一般社団法人 JBN	321 票
・全国建設労働組合総連合	1904 票
・一般社団法人 全国住宅産業地域活性化協議会	75 票
合計	2586 票

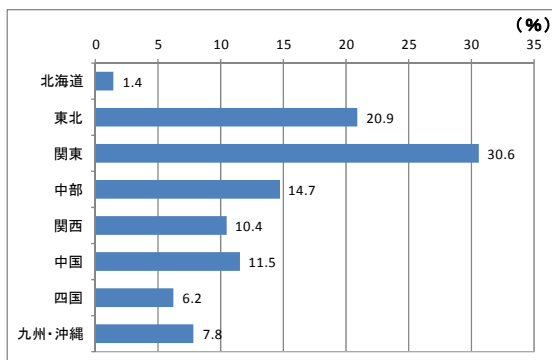
調査時期は 2014 年 9 月にアンケート表を配布した。

(3) 回答数

アンケート調査は、全国の会員企業に配布し、2586 票の回答を得た。

(4) 回答 施工エリア

回答者の施工エリアは以下の通り。関東を施工エリアとする会員が最も多く 30.6%であった。



施工エリア

1.2 アンケート調査票

アンケート調査票を次頁に示す。

アンケート調査票

本アンケート調査は、別紙で示した大工技能者の現状に対し、今後の大工技能者等の育成・確保に向けて「木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む若年大工技能者育成の仕組み」を検討するため、大工技能者に求める技術・技能、育成への考え方を把握・整理するためのアンケートです。

※選択肢における大工技能者の種類について [詳細は別紙を確認してください]
 標準大工:プレカット加工材を用いた新築住宅について、建て方から内装・造作まで一括して請け負うことのできる大工
 上級大工:標準大工の技能・技術に加え、墨付・手刻みによる加工、それを用いた新築住宅の工事ができる大工
 フレーマー(建て方大工):プレカット加工材を用いた建て方のみを請け負う大工
 内装・造作大工:内装工事のみを請け負う大工

基本情報

会社名 [] 回答者[(部署名) (氏名)]
 連絡先 [tel: E-mail]
 施工エリア[北海道 東北 関東 中部 関西 中国 四国 九州・沖縄]

質問1. 御社の新築施工物件において求める大工技能者、大工技能者の雇用形態、過不足の状況、今後の予測等についてお伺いします。

- (1) 御社の新築物件の施工にあたり、必要な大工技能者についてご回答下さい。【複数回答可】【※別紙参照】
標準大工 上級大工 建て方大工(フレーマー) 内装・造作大工
その他()
- (2) 新築物件における大工技能者の雇用形態についてご回答ください。【複数回答可】
 ※雇用とは、社会保険料を会社側で負担(折半)しているものです。呼称が社員や直用であっても、社会保険料を負担していないものは、請負に分類してください。
社員大工・・・[自社での直接雇用 関連施工会社での雇用 協力工務店等での雇用
その他()]
請負契約・・・[自社との請負契約 関連施工会社との請負契約 協力工務店等との請負契約
その他()]
- (3) 現在の御社の新築物件の施工にあたり、大工技能者の過不足状況、また不足している場合は不足している大工技能者の種類をご回答ください。
不足していない
不足している……………不足している大工技能者[標準大工 上級大工 建て方大工(フレーマー)
内装・造作大工 その他()]
- (4) 今後、御社の新築物件を担う大工技能者の過不足についての予測をご回答ください。
不足することはない 不足するだろう

質問1(3)(4)で大工技能者が不足している、又は今後不足するとお考えの場合、質問2にご回答ください。不足していない、今後不足することはないとご回答の場合、質問3にご回答ください。

質問2. 大工技能者の不足に対する御社の対策として取り組み・検討されている方法についてお伺いします。

質問2-1. 大工技能者の不足に対する対策及び目指す人材像・育成方法についてお伺いします。

- (1) 現在、取り組まれている大工技能者の不足への対策についてご回答ください。【複数回答可】
自社での社員大工の育成 自社関連会社での社員大工の育成 育成する協力会社への補助
中途採用での社員大工の確保 説明会、紹介等での請負大工の確保 その他()
現在、大工技能者の不足に対して取り組みは行っていない
- (2) 今後、取り組む予定、検討されている大工技能者の不足への対策についてご回答ください。【複数回答可】
自社での社員大工の育成 自社関連会社での社員大工の育成 育成する協力会社への補助
中途採用での社員大工の確保 説明会、紹介等での請負大工の確保 その他()
今後、大工技能者の不足に対して取り組みは行わない

質問2-1(1)(2)で何らかの育成を行っている、又は検討しているとご回答の場合、以下の(3)(4)(5)についてもご回答願います。育成を行っていない、行う予定はないとご回答の場合、質問3へお進みください。

- (3) 大工技能者の育成における目標や目指す人材像についてご回答下さい。【複数回答可】
標準大工 上級大工 建て方大工(フレーマー) 内装・造作大工
その他()
- (4) 御社で実施、又は検討されている育成手法及び育成人数についてご回答下さい。【複数回答可】
職業訓練校等での訓練……………[訓練期間: (年・ヶ月・日) 育成人数: 人/年間]
実務を通じての育成(OJT)……………[育成対象(社員大工 請負大工) 指導(社員大工 請負大工)]
育成補助……………[対象:(協力工務店等 請負大工 その他())]
 補助期間: (年・ヶ月・日) 育成人数: 人/年間]

2 枚目(5)にも引き続きご回答をお願いします。

(5) (4)での育成について、対象となる大工技能者についてご回答下さい。【複数回答可】

- 社員大工……[自社での直接雇用 関連施工会社での雇用 協力工務店等での雇用
その他()]
請負契約……[自社との請負契約 関連施工会社との請負契約 協力工務店等との請負契約
その他()]

質問2-2. 質問2-1での大工技能者育成・確保の対策以外に、大工技能者、技術者・職人不足に対して

取り組み・検討を行っている対策についてご回答ください。【複数回答可】

- 多能工化 工種の低減 着工時期の平準化 工場生産の比率を高める
技術者・職人の育成支援 その他()

質問2-2. で多能工化とご回答の場合、目指す多能工の人材像について、質問3-3. についてもご回答下さい。該当しない場合、質問3へお進みください。

質問2-3. 目指す多能工の人材像として、基本となる職種、マルチスキルとして身につける技能をご回答下さい。(例1:「クロス張りもできる大工」・基本となる職種:大工、マルチスキル:クロス工)

(例2:「設備工が電気工事、クロス張りも行う」・基本となる職種:設備工、マルチスキル:電気工・クロス工)

- | | | | | | | | | | | |
|-------------|----------|------------------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|--|
| 多能工
人材像1 | 基本となる職種: | <input type="checkbox"/> 大工 | <input type="checkbox"/> 基礎工 | <input type="checkbox"/> 左官工 | <input type="checkbox"/> タイル工 | <input type="checkbox"/> クロス工 | <input type="checkbox"/> 屋根工 | <input type="checkbox"/> 外装工 | <input type="checkbox"/> 電気工 | |
| | | <input type="checkbox"/> 設備工 | <input type="checkbox"/> 現場監督 | <input type="checkbox"/> 建具工 | <input type="checkbox"/> 足場工 | <input type="checkbox"/> 板金工 | <input type="checkbox"/> とび職 | <input type="checkbox"/> 設計 | <input type="checkbox"/> 検査員 | |
| | | <input type="checkbox"/> 営業職 | <input type="checkbox"/> その他() | | | | | | | |
| 多能工
人材像2 | 基本となる職種: | <input type="checkbox"/> 大工 | <input type="checkbox"/> 基礎工 | <input type="checkbox"/> 左官工 | <input type="checkbox"/> タイル工 | <input type="checkbox"/> クロス工 | <input type="checkbox"/> 屋根工 | <input type="checkbox"/> 外装工 | <input type="checkbox"/> 電気工 | |
| | | <input type="checkbox"/> 設備工 | <input type="checkbox"/> 現場監督 | <input type="checkbox"/> 建具工 | <input type="checkbox"/> 足場工 | <input type="checkbox"/> 板金工 | <input type="checkbox"/> とび職 | <input type="checkbox"/> 設計 | <input type="checkbox"/> 検査員 | |
| | | <input type="checkbox"/> 営業職 | <input type="checkbox"/> その他() | | | | | | | |
| | マルチスキル: | <input type="checkbox"/> 大工 | <input type="checkbox"/> 基礎工 | <input type="checkbox"/> 左官工 | <input type="checkbox"/> タイル工 | <input type="checkbox"/> クロス工 | <input type="checkbox"/> 屋根工 | <input type="checkbox"/> 外装工 | <input type="checkbox"/> 電気工 | |
| | | <input type="checkbox"/> 設備工 | <input type="checkbox"/> 現場監督 | <input type="checkbox"/> 建具工 | <input type="checkbox"/> 足場工 | <input type="checkbox"/> 板金工 | <input type="checkbox"/> とび職 | <input type="checkbox"/> 設計 | <input type="checkbox"/> 検査員 | |
| | | <input type="checkbox"/> 営業職 | <input type="checkbox"/> その他() | | | | | | | |

質問3. 木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む若年大工技能者育成の仕組みについて、お伺いします。【仕組みの例:業界でつくる基金等からの育成補助金、共同利用できる訓練施設及びプログラムなど】

(1)「業界を挙げて取り組む若年大工技能者育成の仕組み」について、必要の有無についてご回答下さい。

- また、自由記入欄にメリット・デメリットなどの考えやその理由をご記入ください。
必要である()
必要はない()

(1)で必要であるとご回答の場合、以下の質問についてもご回答願います。必要でないとご回答の場合、アンケート調査は終了となります。

(2) (1)の仕組みで育成する大工技能者の技能水準についてご回答下さい。【複数回答可】

- 標準大工 上級大工 建て方大工(フレーマー) 内装・造作大工
その他()

(3) 木造住宅業界、関連業界共同での育成について、どのような内容が必要と考えられますか。

- 大工道具の知識・管理 木材・木造に関する知識 図面・仕様書の理解 構造材の墨付・手刻み
地縄・水盛り・遣り方 建て方の手順・金物取付 下地材の取り付け サッシ等の取り付け・防水
各部の仕上げ 和室の造作 その他()

(4) (3)でご回答頂いた内容について、どのような育成手法が望ましいでしょうか。

- 座学 職業訓練校等での共同訓練 実務を通じての育成(OJT)
その他()

(5) 大工技能者の他に、同様の仕組みでの育成が求められる職人・技術者について、ご回答下さい。

- 大工 基礎工 左官工 タイル工 クロス工 屋根工 外装工 電気工 設備工
建具工 足場工 板金工 とび職 その他()()
共同育成の仕組みが必要な職種はない

アンケート調査にご協力いただき、ありがとうございました。

《アンケート問合せ先》

一般社団法人 木を活かす建築推進協議会 担当:櫻井・加藤
 〒107-0052 東京都港区赤坂 2-2-19 アドレスビル 5階 TEL 03-3560-2882 / FAX 03-3560-2878
<http://www.kiwoikas.u.or.jp/index.php>

2 全体および各団体別の集計結果

団体別 単純集計結果比較

1 アンケート調査結果の概要

- アンケート調査は木造住宅生産に関わる各業界団体の会員企業を対象に、全国に配布し、2586票の回答が得られた。
- 回答者の施工エリアは、関東が30.6%で最も多く、次いで東北20.9%。

質問1. 新築物件においてもとめる大工技能者レベル・雇用形態・大工の過不足の状況

- 新築物件の施工にあたり、業界全体で標準大工レベルを求める割合が高く、プレカット加工材を用いた新築住宅について、建て方から内装・造作まで一括して請け負うことのできる大工が住宅生産の主流であることが窺える。
- 業界全体で、半数以上の企業で社員大工がおらず請負契約のみで新築物件の施工が行われている。
- 社員大工の雇用形態としては、自社にて直接雇用されている。
- 請負大工の請負形態は自社との請負契約が多くを占めている。
- 各団体で、2/3程度の企業で大工技能者は不足している。
- 業界全体で標準大工レベルの大工技能者が不足している。
- 業界全体で、9割程度の企業が今後の大工技能者不足への危機感が強い。

質問2. 大工技能者・職方等への不足に対する取組と求める人材像

- 各団体ともに3割以上の企業で大工技能者不足への対策には取り組まれていない。今後については、不足に対して取り組みを行う予定はないという割合は減少がみられた。
- 概ね業界全体で標準大工レベルの大工技能者を育成の目標としている。
- 行う予定の育成方法として、各団体では実務を通じての育成(OJT)が最も回答比率が高い。育成期間として、2年以上の長期間に渡る訓練が必要と考えられている。現状の認定職業訓練校では2年間若しくは3年間の訓練期間となるが、それと同等以上の訓練期間が必要と考えられている。
- 育成対象は社員大工の割合が高い。一方で、請負契約の大工を対象とする割合も少なからずあり、育成手法が描き難い結果に繋がっていることが考えられる。
- その他の技能者不足対策として、JBN、全建総連、住活協では、多能工化および技術者・職人の育成支援への回答比率が高く、技能者の養成に関連した対策への意識が強くみられた。JBNでは上記に加えて、着工時期の平準化による技能者不足対策への回答が多くみられた。木住協、ツーバイフォー協会では、着工時期の平準化への回答比率が最も高く、次いで工場生産の比率を高めるといった生産効率の向上に関連した対策への回答が多くみられた。
- 大工を基本とした多能工のマルチスキルの方向性として、業界全体で現場監督の回答比率が高い。その他として基礎工、外装工、営業職といったマルチスキルへの回答が多くみられた。

質問3. 木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む若年大工技能者育成の仕組みについて

- 業界全体で、大工技能者の共同育成の仕組みが必要との回答が多数を占めている。
- 共同で育成する大工の技術レベルは標準大工レベルへの回答が多い。
- 共同育成で必要な内容では、業界全体で、「木材・木造に関する知識」、「図面・仕様書の理解」、「大工道具の知識・管理」の内容への回答比率が高い傾向がみられた。一方で、「地縄・水盛り・遣り方」は全体的に回答比率が低い。
- 望ましい共同育成手法としては、全般的に実技を通じての育成(OJT)への回答比率が高く、次いで訓練施設等での共同訓練の割合が高い。従来の実務を通じての育成(OJT)が重視される一方で、訓練施設等での共同訓練も求められている。
- 大工以外に同様の育成が求められる職方・技術者としては、業界全体で左官工の割合が最も高い。その他には基礎工、タイル工、屋根工、建具工、板金工などが比較的多く回答がみられた。クロス工、足場工、とび職は比較的割合が低い。

2 アンケート調査結果の比較

調査概要

(1) 調査の目的

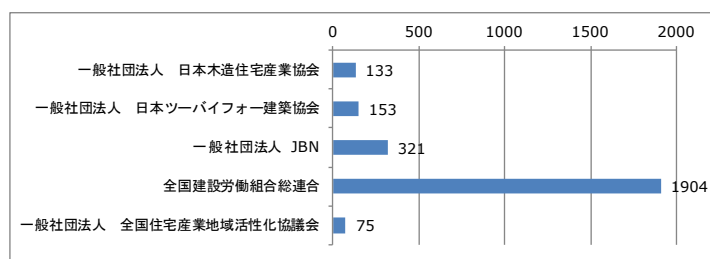
木造住宅生産に関わる各業界団体の会員企業に対して、大工技能者をはじめとした木造技術者の育成・確保等に関する考え方を把握し、今後の木造住宅業界としての大工技能者育成に係る仕組みの検討を行うため、アンケート調査を実施した。

(2) 調査の対象及び時期

本調査は木造住宅生産に関わる各業界団体の会員企業を対象に実施した。

<アンケート実施団体> (順不同)

名称	回収票数
・一般社団法人 日本木造住宅産業協会	133 票
・一般社団法人 日本ツーバイフォー建築協会	153 票
・一般社団法人 JBN	321 票
・全国建設労働組合総連合	1904 票
・一般社団法人 全国住宅産業地域活性化協議会	75 票
合計	2586 票



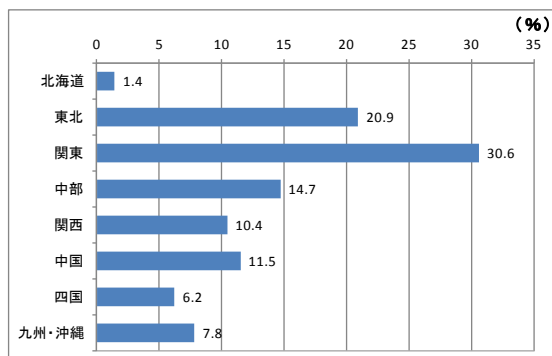
調査時期は 2014 年 9 月にアンケート表を配布した。

(3) 回答数

アンケート調査は、全国の会員企業に配布し、2586 票の回答を得た。

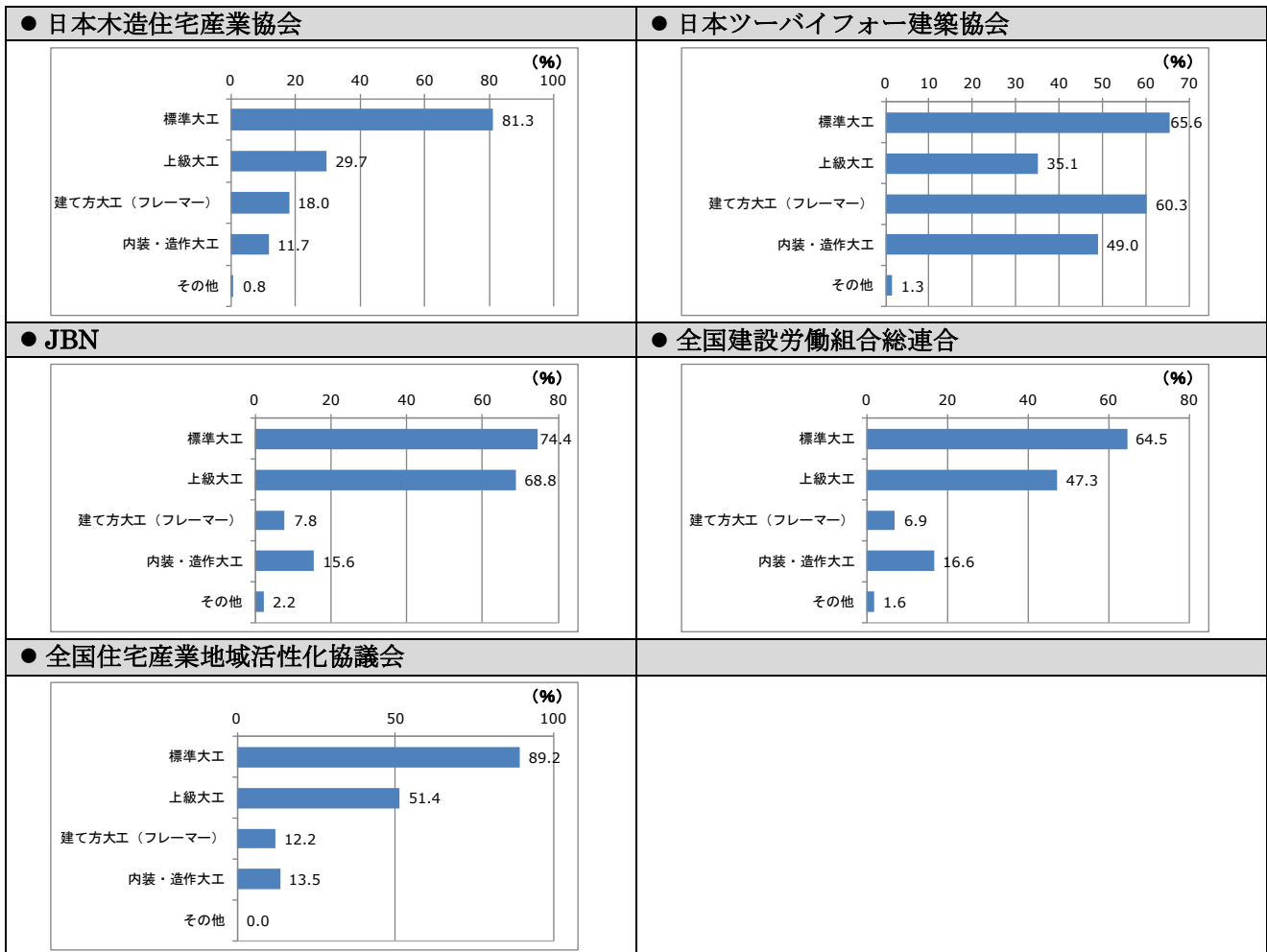
(4) 回答 施工エリア

回答者の施工エリアは以下の通り。関東を施工エリアとする会員が最も多く 30.6%であった。



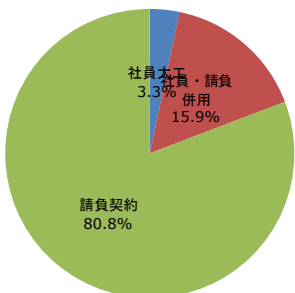
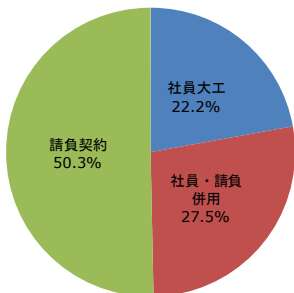
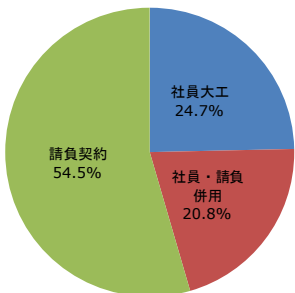
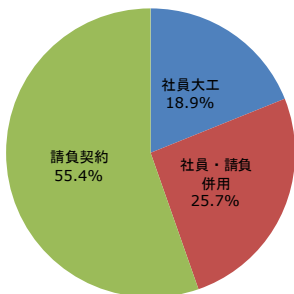
質問 1. 新築物件においてもとめる大工技能者レベル・雇用形態・大工の過不足の状況

(1) 新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル



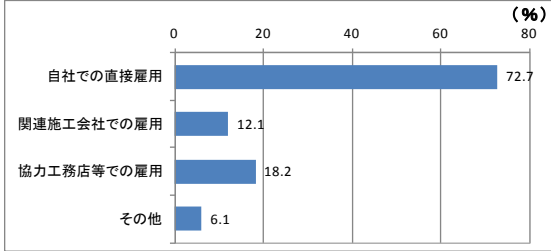
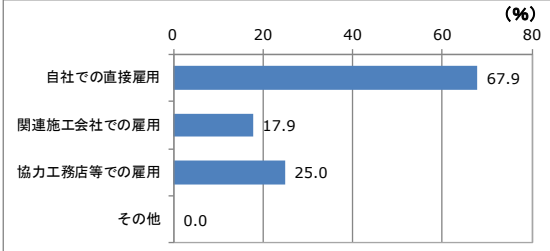
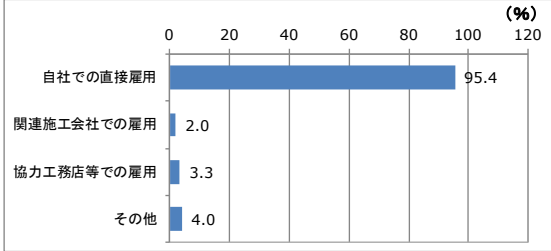
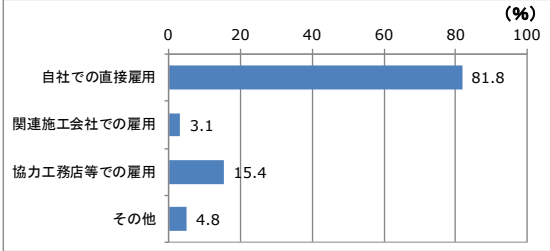
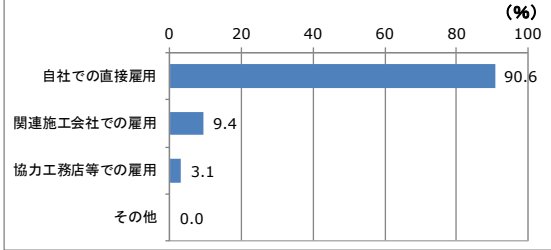
- 業界全体で標準大工レベルを求める割合が高く、プレカット加工材を用いた新築住宅について、建て方から内装・造作まで一括して請け負うことのできる大工が住宅生産の主流であることが窺える。
- JBN、全建総連、住活協では標準大工に次いで上級大工レベルの割合が高く、標準大工の技能・技術に加え、墨付・手刻みによる加工、それを用いた新築住宅の工事ができる大工も求められていることが窺える。
- ツーバイフォー協会では、標準大工に次いで、建て方大工（フレーマー）、内装・造作大工を求める割合が高い。

(2) 新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

● 日本木造住宅産業協会	● 日本ツーバイフォー建築協会
 <p>社員大工 4.7%</p> <p>社員・請負併用 20.9%</p> <p>請負契約 74.4%</p>	 <p>社員大工 3.3%</p> <p>社員・請負併用 15.9%</p> <p>請負契約 80.8%</p>
● JBN	● 全国建設労働組合総連合
 <p>社員大工 22.2%</p> <p>社員・請負併用 27.5%</p> <p>請負契約 50.3%</p>	 <p>社員大工 24.7%</p> <p>社員・請負併用 20.8%</p> <p>請負契約 54.5%</p>
● 全国住宅産業地域活性化協議会	
 <p>社員大工 18.9%</p> <p>社員・請負併用 25.7%</p> <p>請負契約 55.4%</p>	

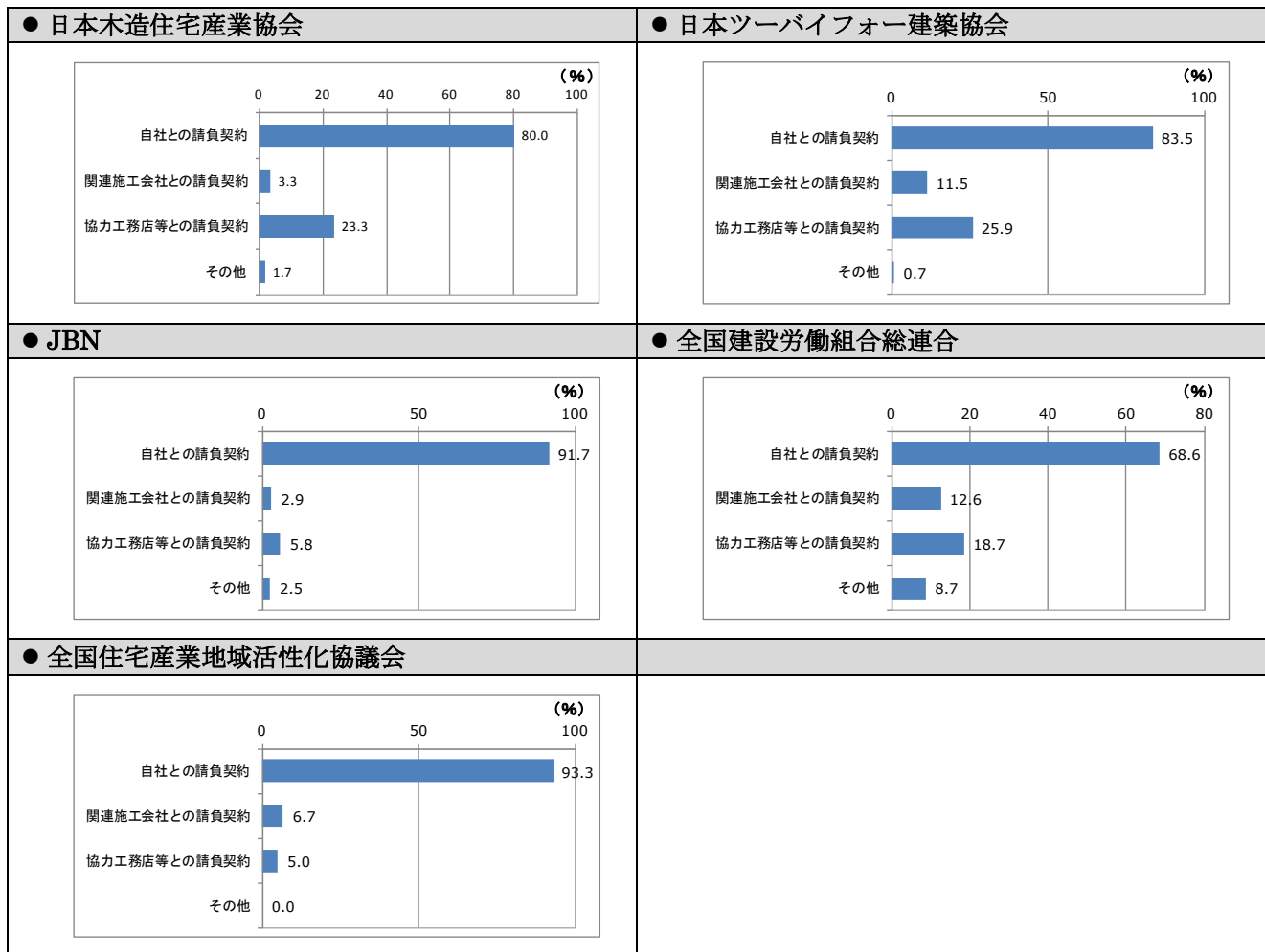
- 業界全体で、半数以上の企業で社員大工がおらず請負契約のみで新築物件の施工が行われている。
- JBN、全建総連、住活協では約 45～50%の企業で社員大工を抱えており、請負契約の大工も併用しながら新築物件の施工を行っている。

(2) -1 新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態-社員大工-

● 日本木造住宅産業協会	● 日本ツーバイフォー建築協会																				
 <table border="1"> <caption>日本木造住宅産業協会</caption> <thead> <tr> <th>雇用形態</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自社での直接雇用</td> <td>72.7</td> </tr> <tr> <td>関連施工会社での雇用</td> <td>12.1</td> </tr> <tr> <td>協力工務店等での雇用</td> <td>18.2</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>6.1</td> </tr> </tbody> </table>	雇用形態	割合 (%)	自社での直接雇用	72.7	関連施工会社での雇用	12.1	協力工務店等での雇用	18.2	その他	6.1	 <table border="1"> <caption>日本ツーバイフォー建築協会</caption> <thead> <tr> <th>雇用形態</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自社での直接雇用</td> <td>67.9</td> </tr> <tr> <td>関連施工会社での雇用</td> <td>17.9</td> </tr> <tr> <td>協力工務店等での雇用</td> <td>25.0</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>0.0</td> </tr> </tbody> </table>	雇用形態	割合 (%)	自社での直接雇用	67.9	関連施工会社での雇用	17.9	協力工務店等での雇用	25.0	その他	0.0
雇用形態	割合 (%)																				
自社での直接雇用	72.7																				
関連施工会社での雇用	12.1																				
協力工務店等での雇用	18.2																				
その他	6.1																				
雇用形態	割合 (%)																				
自社での直接雇用	67.9																				
関連施工会社での雇用	17.9																				
協力工務店等での雇用	25.0																				
その他	0.0																				
● JBN	● 全国建設労働組合総連合																				
 <table border="1"> <caption>JBN</caption> <thead> <tr> <th>雇用形態</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自社での直接雇用</td> <td>95.4</td> </tr> <tr> <td>関連施工会社での雇用</td> <td>2.0</td> </tr> <tr> <td>協力工務店等での雇用</td> <td>3.3</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>4.0</td> </tr> </tbody> </table>	雇用形態	割合 (%)	自社での直接雇用	95.4	関連施工会社での雇用	2.0	協力工務店等での雇用	3.3	その他	4.0	 <table border="1"> <caption>全国建設労働組合総連合</caption> <thead> <tr> <th>雇用形態</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自社での直接雇用</td> <td>81.8</td> </tr> <tr> <td>関連施工会社での雇用</td> <td>3.1</td> </tr> <tr> <td>協力工務店等での雇用</td> <td>15.4</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>4.8</td> </tr> </tbody> </table>	雇用形態	割合 (%)	自社での直接雇用	81.8	関連施工会社での雇用	3.1	協力工務店等での雇用	15.4	その他	4.8
雇用形態	割合 (%)																				
自社での直接雇用	95.4																				
関連施工会社での雇用	2.0																				
協力工務店等での雇用	3.3																				
その他	4.0																				
雇用形態	割合 (%)																				
自社での直接雇用	81.8																				
関連施工会社での雇用	3.1																				
協力工務店等での雇用	15.4																				
その他	4.8																				
● 全国住宅産業地域活性化協議会																					
 <table border="1"> <caption>全国住宅産業地域活性化協議会</caption> <thead> <tr> <th>雇用形態</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自社での直接雇用</td> <td>90.6</td> </tr> <tr> <td>関連施工会社での雇用</td> <td>9.4</td> </tr> <tr> <td>協力工務店等での雇用</td> <td>3.1</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>0.0</td> </tr> </tbody> </table>	雇用形態	割合 (%)	自社での直接雇用	90.6	関連施工会社での雇用	9.4	協力工務店等での雇用	3.1	その他	0.0											
雇用形態	割合 (%)																				
自社での直接雇用	90.6																				
関連施工会社での雇用	9.4																				
協力工務店等での雇用	3.1																				
その他	0.0																				

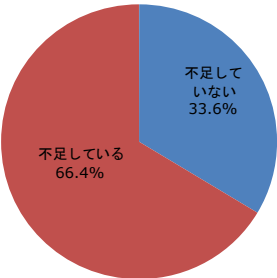
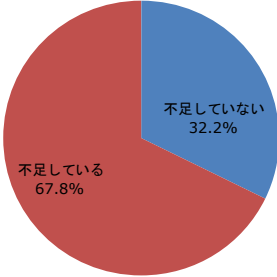
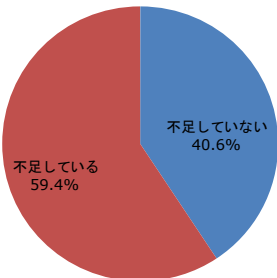
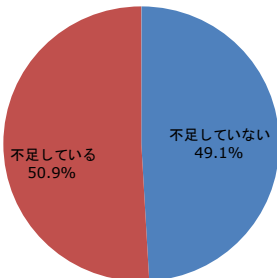
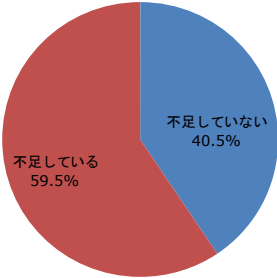
- 社員大工の雇用形態としては、自社にて直接雇用されている。
- 木住協、ツーバイフォー協会、全建総連では、関連施工会社での雇用や協力工務店等での雇用という回答が1割以上みられた。

(2) -2 新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態-請負大工-



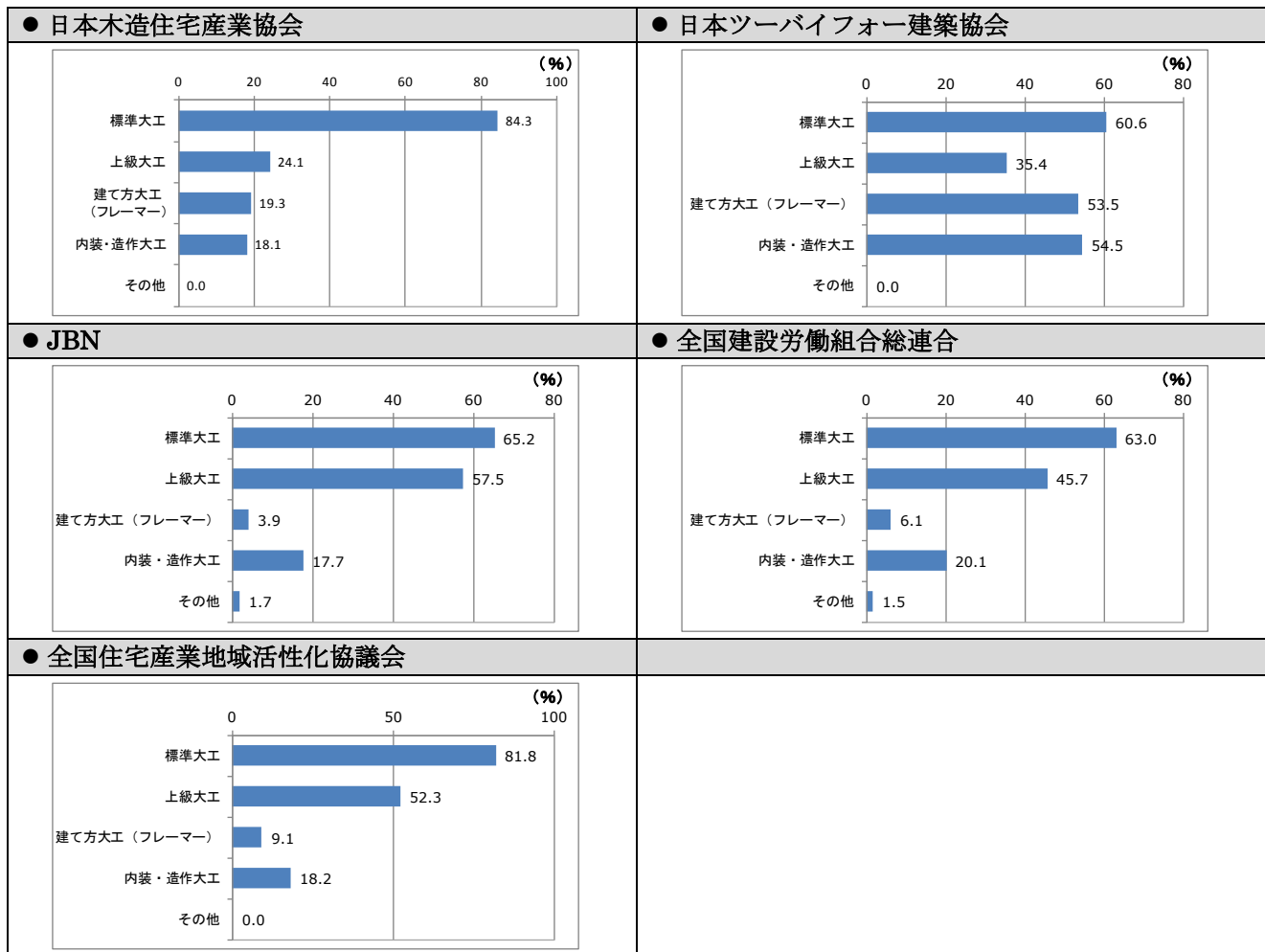
- 請負大工の請負形態は自社との請負契約が多くを占めている。
- 木住協、ツーバイフォー協会、全建総連では、協力工務店等との請負契約も約 2 割みられた。

(3) 現在の大工技能者の不足の状況

● 日本木造住宅産業協会	● 日本ツーバイフォー建築協会
 <p>不足している 66.4%</p> <p>不足していない 33.6%</p>	 <p>不足している 67.8%</p> <p>不足していない 32.2%</p>
● JBN	● 全国建設労働組合総連合
 <p>不足している 59.4%</p> <p>不足していない 40.6%</p>	 <p>不足している 50.9%</p> <p>不足していない 49.1%</p>
● 全国住宅産業地域活性化協議会	
 <p>不足している 59.5%</p> <p>不足していない 40.5%</p>	

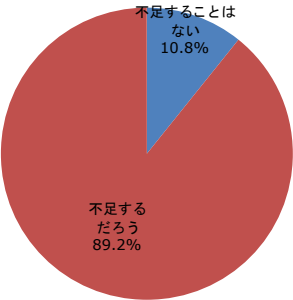
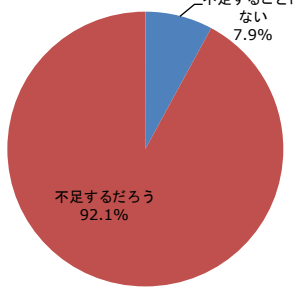
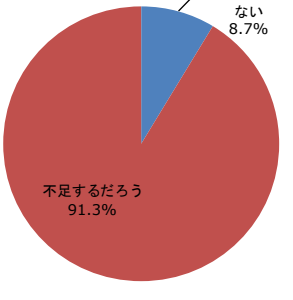
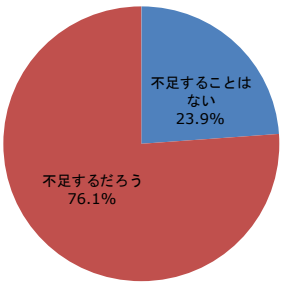
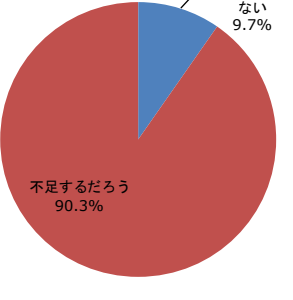
- 各団体で、全建総連を除いては2／3程度の企業で大工技能者は不足している。
- 全建総連では1／2程度が不足していると回答。
- 業界全体としては、3割以上の企業では現在は大工技能者の不足を感じていない。

(3) -1 現在の大工技能者の不足の状況-不足している大工技能者について-



- 業界全体で標準大工レベルの大工技能者が不足している。
- 質問1(1)における必要な大工技能者と同様の割合構成となっており、現在の住宅生産で必要な大工技能者のレベルに即して不足感が現れている。

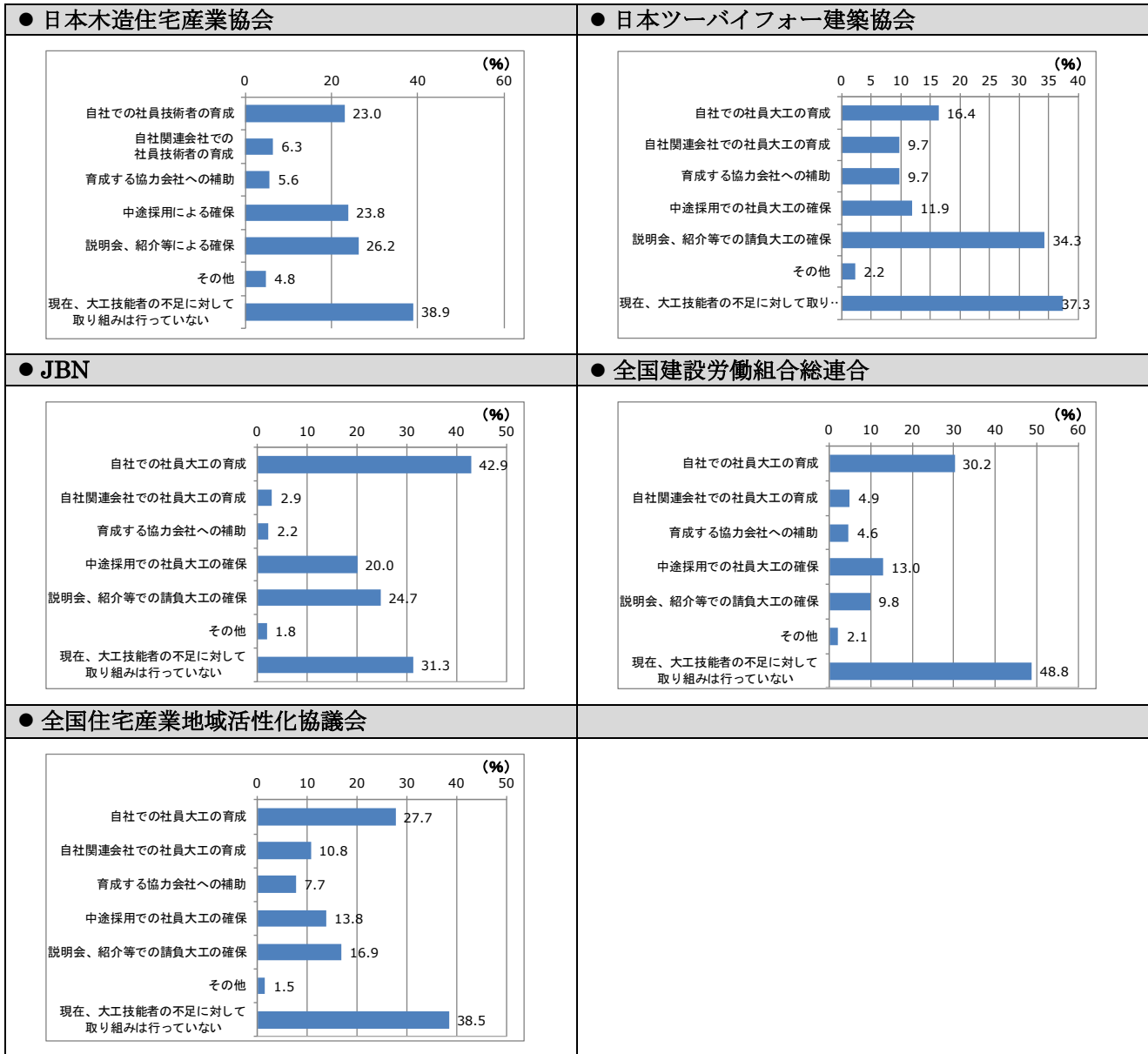
(4) 今後の大工技能者の不足について

● 日本木造住宅産業協会	● 日本ツーバイフォー建築協会
 <p>不足することはない 10.8%</p> <p>不足するだろう 89.2%</p>	 <p>不足することはない 7.9%</p> <p>不足するだろう 92.1%</p>
● JBN	● 全国建設労働組合総連合
 <p>不足することはない 8.7%</p> <p>不足するだろう 91.3%</p>	 <p>不足することはない 23.9%</p> <p>不足するだろう 76.1%</p>
● 全国住宅産業地域活性化協議会	
 <p>不足することはない 9.7%</p> <p>不足するだろう 90.3%</p>	

- 業界全体で、9割程度の企業が今後の大工技能者不足への危機感が強い。
- 各団体で概ね9割程度の企業が今後の不足を感じている。全建総連では他団体より約3/4が不足するだろうと回答している。

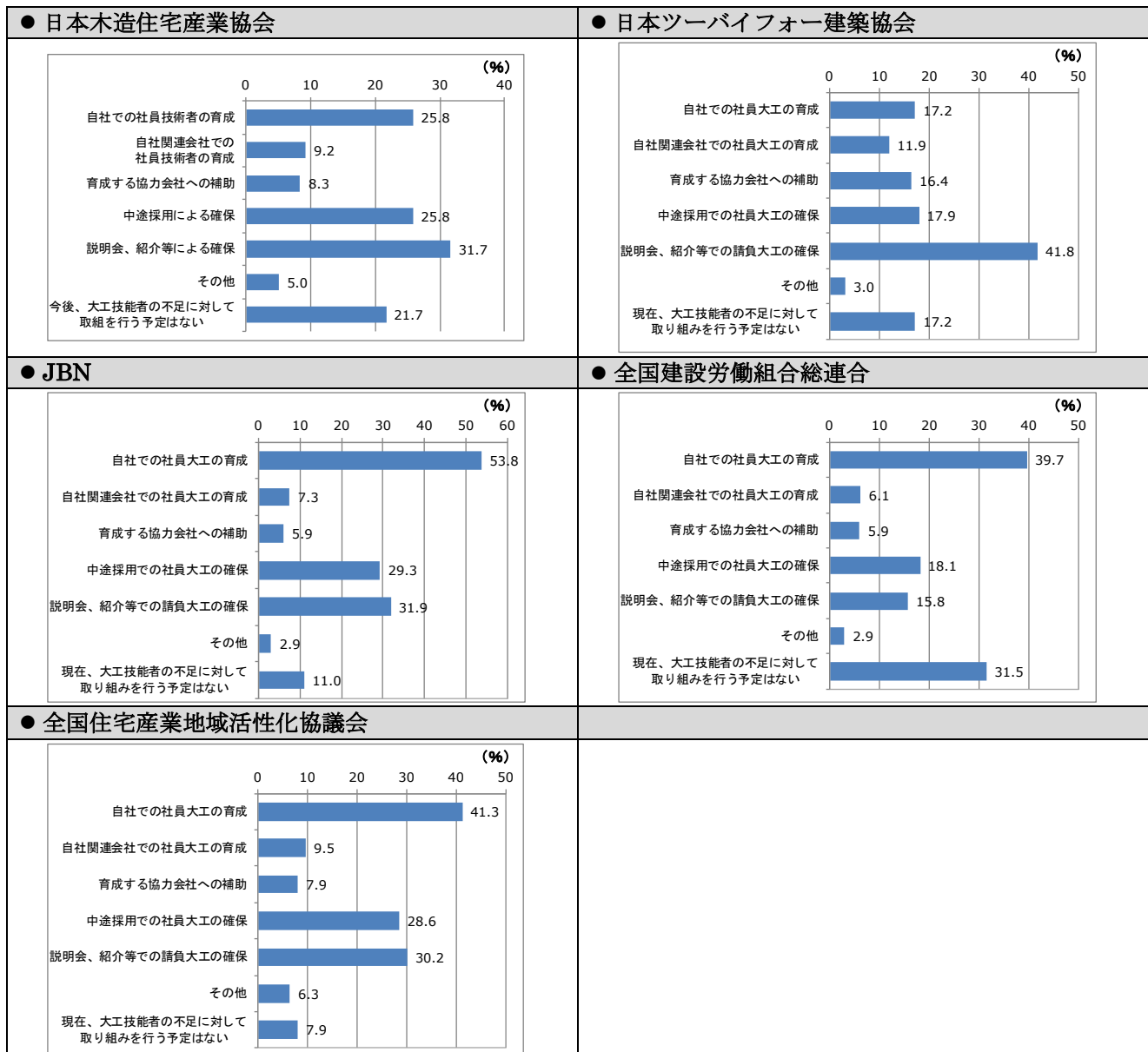
質問 2. 大工技能者・職方等への不足に対する取組と求める人材像

(1) 大工技能者の不足への対策（現在、取り組んでいるもの）



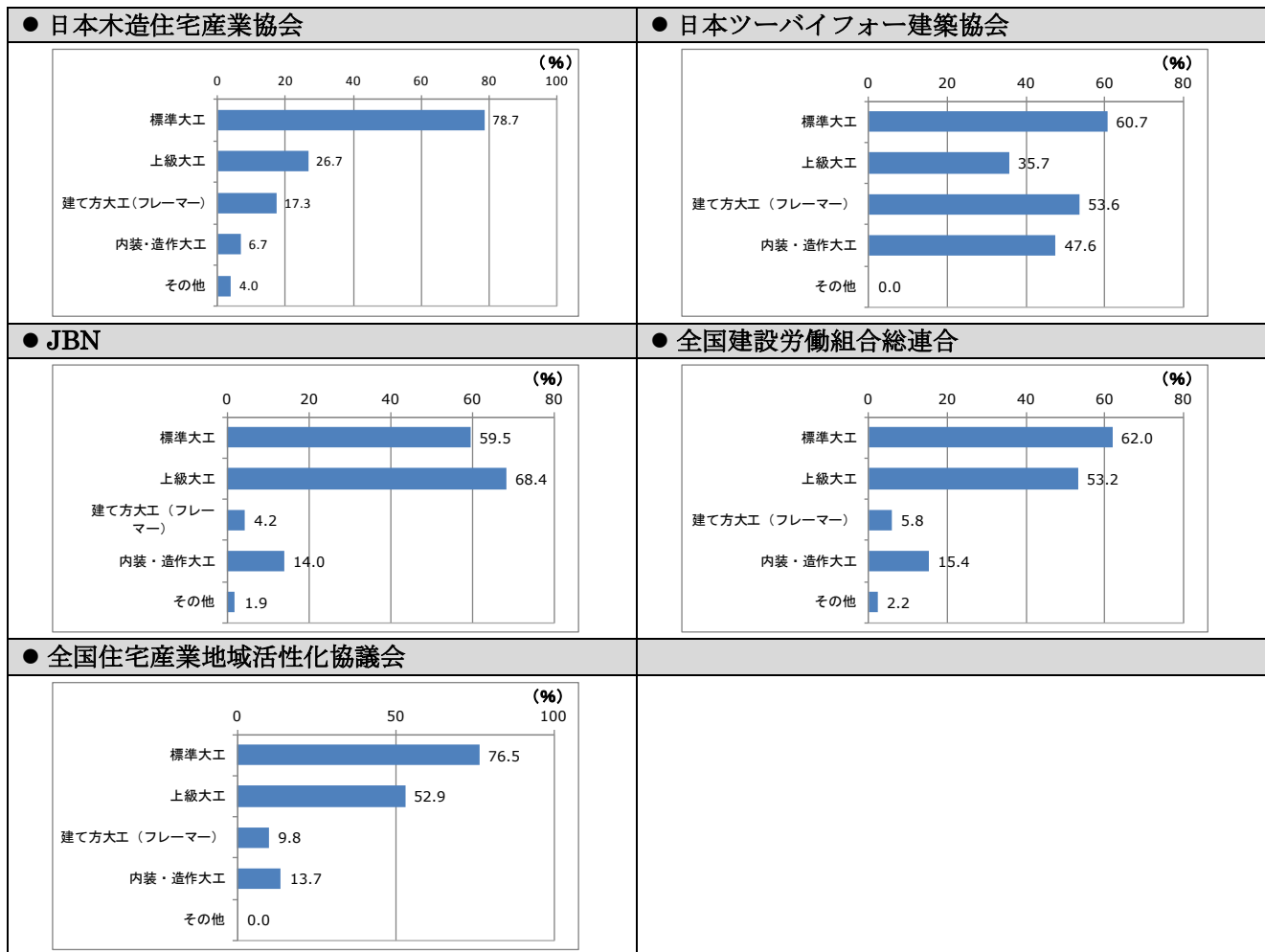
- 各団体ともに 3 割以上の企業で大工技能者不足への対策には取り組まれていない。
- 取り組まれている対策としては、木住協およびツーバイフォー協会では説明会、紹介等での請負大工の確保が積極的に行われており、JBN、全建連、住活協では自社での社員大工の育成の割合が高い。

(2) 大工技能者の不足への対策（今後、取り組む予定のもの）



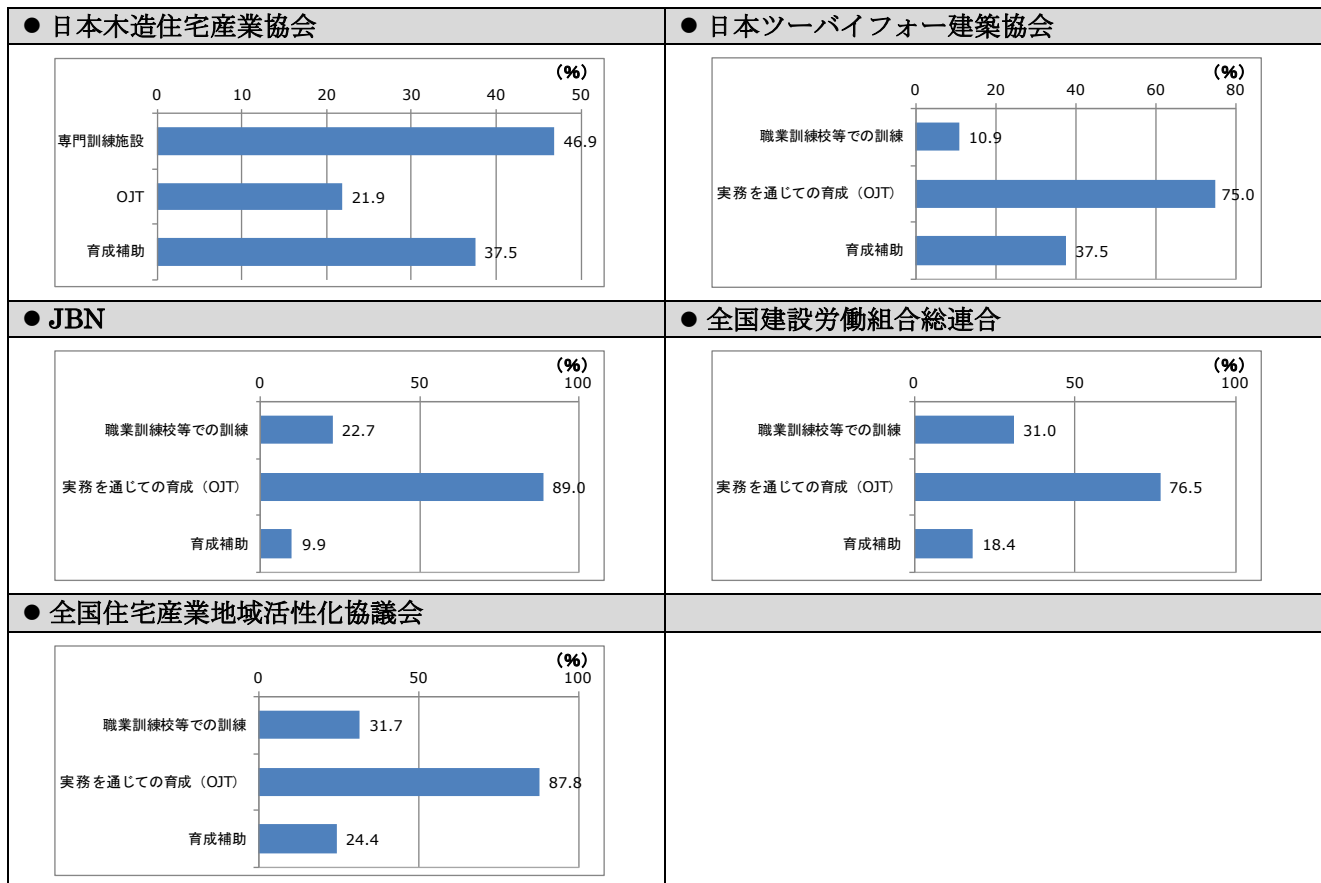
- 各団体ともに、不足に対して取り組む予定はないという割合は減少。
- 今後の取り組む予定の対策としては、前設問と同様に、木住協およびツーバイフォー協会では説明会、紹介等での請負大工の確保が積極的に行われており、JBN、全建連、住活協では自社での社員大工の育成の割合が高い。

(3) 育成における目標・目指す人材像



- 概ね業界全体で標準大工レベルの大工技能者を育成の目標としている。
- 質問1(1)における必要な大工技能者および質問1(3)-1と同様の割合構成となっており、現在の住宅生産で必要な大工技能者および不足している大工技能者のレベルに即して人材像が現れている。
- JBN では標準大工よりも上級大工と回答している割合が高く、墨付・手刻みによる加工を修得した大工技能者像を目指すという企業が多い。

(4) 行っている・行う予定の育成方法



- 木住協を除き、各団体では実務を通じての育成（OJT）が最も回答比率が高い。
- 木住協では専門訓練施設での訓練、育成補助の割合が高い。
- JBN、全建総連、住活協では職業訓練校等での訓練は、実務を通じての育成（OJT）に次いで回答が多いものの、2～3割程度の回答比率であった。

(5) 大工技能者の育成期間（職業訓練校等での訓練期間）

● 日本木造住宅産業協会	● 日本ツーバイフォー建築協会																				
<table border="1"> <caption>日本木造住宅産業協会 訓練期間 (%)</caption> <thead> <tr> <th>訓練期間</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1年未満</td> <td>8.3</td> </tr> <tr> <td>1年～2年未満</td> <td>16.7</td> </tr> <tr> <td>2年～3年未満</td> <td>33.3</td> </tr> <tr> <td>3年以上</td> <td>41.7</td> </tr> </tbody> </table>	訓練期間	割合 (%)	1年未満	8.3	1年～2年未満	16.7	2年～3年未満	33.3	3年以上	41.7	<table border="1"> <caption>日本ツーバイフォー建築協会 訓練期間 (%)</caption> <thead> <tr> <th>訓練期間</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1年未満</td> <td>20.0</td> </tr> <tr> <td>1年～2年未満</td> <td>0.0</td> </tr> <tr> <td>2年～3年未満</td> <td>60.0</td> </tr> <tr> <td>3年以上</td> <td>20.0</td> </tr> </tbody> </table>	訓練期間	割合 (%)	1年未満	20.0	1年～2年未満	0.0	2年～3年未満	60.0	3年以上	20.0
訓練期間	割合 (%)																				
1年未満	8.3																				
1年～2年未満	16.7																				
2年～3年未満	33.3																				
3年以上	41.7																				
訓練期間	割合 (%)																				
1年未満	20.0																				
1年～2年未満	0.0																				
2年～3年未満	60.0																				
3年以上	20.0																				
● JBN	● 全国建設労働組合総連合																				
<table border="1"> <caption>JBN 訓練期間 (%)</caption> <thead> <tr> <th>訓練期間</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1年未満</td> <td>6.3</td> </tr> <tr> <td>1年～2年未満</td> <td>12.5</td> </tr> <tr> <td>2年～3年未満</td> <td>37.5</td> </tr> <tr> <td>3年以上</td> <td>43.8</td> </tr> </tbody> </table>	訓練期間	割合 (%)	1年未満	6.3	1年～2年未満	12.5	2年～3年未満	37.5	3年以上	43.8	<table border="1"> <caption>全国建設労働組合総連合 訓練期間 (%)</caption> <thead> <tr> <th>訓練期間</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1年未満</td> <td>0.9</td> </tr> <tr> <td>1年～2年未満</td> <td>14.0</td> </tr> <tr> <td>2年～3年未満</td> <td>28.9</td> </tr> <tr> <td>3年以上</td> <td>56.1</td> </tr> </tbody> </table>	訓練期間	割合 (%)	1年未満	0.9	1年～2年未満	14.0	2年～3年未満	28.9	3年以上	56.1
訓練期間	割合 (%)																				
1年未満	6.3																				
1年～2年未満	12.5																				
2年～3年未満	37.5																				
3年以上	43.8																				
訓練期間	割合 (%)																				
1年未満	0.9																				
1年～2年未満	14.0																				
2年～3年未満	28.9																				
3年以上	56.1																				
● 全国住宅産業地域活性化協議会																					
<table border="1"> <caption>全国住宅産業地域活性化協議会 訓練期間 (%)</caption> <thead> <tr> <th>訓練期間</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1年未満</td> <td>0.0</td> </tr> <tr> <td>1年～2年未満</td> <td>22.2</td> </tr> <tr> <td>2年～3年未満</td> <td>44.4</td> </tr> <tr> <td>3年以上</td> <td>33.3</td> </tr> </tbody> </table>	訓練期間	割合 (%)	1年未満	0.0	1年～2年未満	22.2	2年～3年未満	44.4	3年以上	33.3											
訓練期間	割合 (%)																				
1年未満	0.0																				
1年～2年未満	22.2																				
2年～3年未満	44.4																				
3年以上	33.3																				

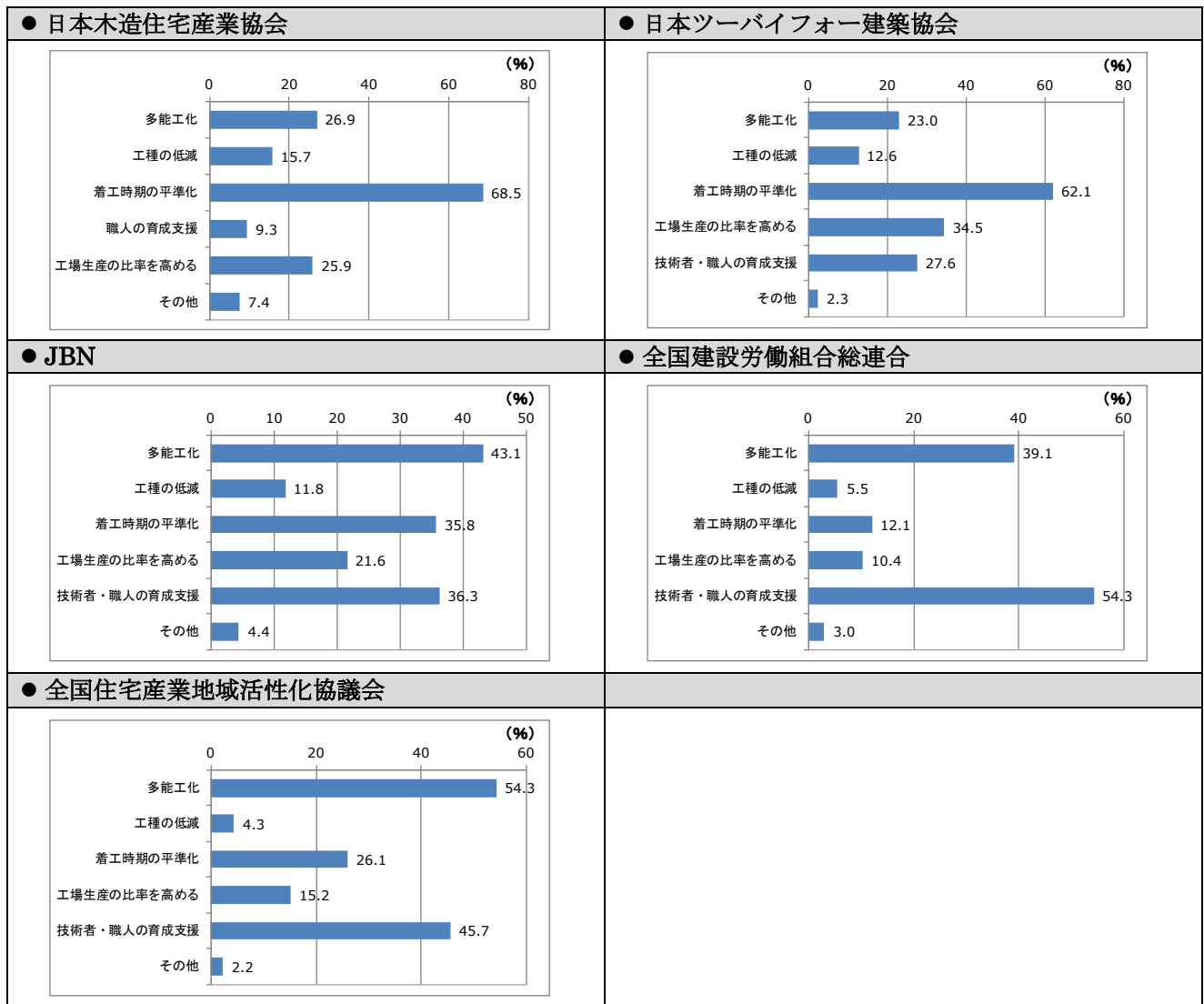
- 各団体で、2年以上の長期間に渡る訓練が必要と考えられている。現状の認定職業訓練校では2年間若しくは3年間の訓練期間となるが、それと同等以上の訓練期間が必要と考えられている。
- 特に木住協、JBN、全建連では3年以上の長期間に渡る作業が考えられている。

(6) 育成対象となる大工の雇用形態

● 日本木造住宅産業協会	● 日本ツーバイフォー建築協会								
<table border="1"> <tr> <td>社員大工</td> <td>68.6</td> </tr> <tr> <td>請負契約</td> <td>35.3</td> </tr> </table>	社員大工	68.6	請負契約	35.3	<table border="1"> <tr> <td>社員大工</td> <td>43.2</td> </tr> <tr> <td>請負大工</td> <td>82.4</td> </tr> </table>	社員大工	43.2	請負大工	82.4
社員大工	68.6								
請負契約	35.3								
社員大工	43.2								
請負大工	82.4								
● JBN	● 全国建設労働組合総連合								
<table border="1"> <tr> <td>社員大工</td> <td>77.9</td> </tr> <tr> <td>請負大工</td> <td>46.7</td> </tr> </table>	社員大工	77.9	請負大工	46.7	<table border="1"> <tr> <td>社員大工</td> <td>68.4</td> </tr> <tr> <td>請負大工</td> <td>52.9</td> </tr> </table>	社員大工	68.4	請負大工	52.9
社員大工	77.9								
請負大工	46.7								
社員大工	68.4								
請負大工	52.9								
● 全国住宅産業地域活性化協議会									
<table border="1"> <tr> <td>社員大工</td> <td>76.1</td> </tr> <tr> <td>請負大工</td> <td>54.3</td> </tr> </table>	社員大工	76.1	請負大工	54.3					
社員大工	76.1								
請負大工	54.3								

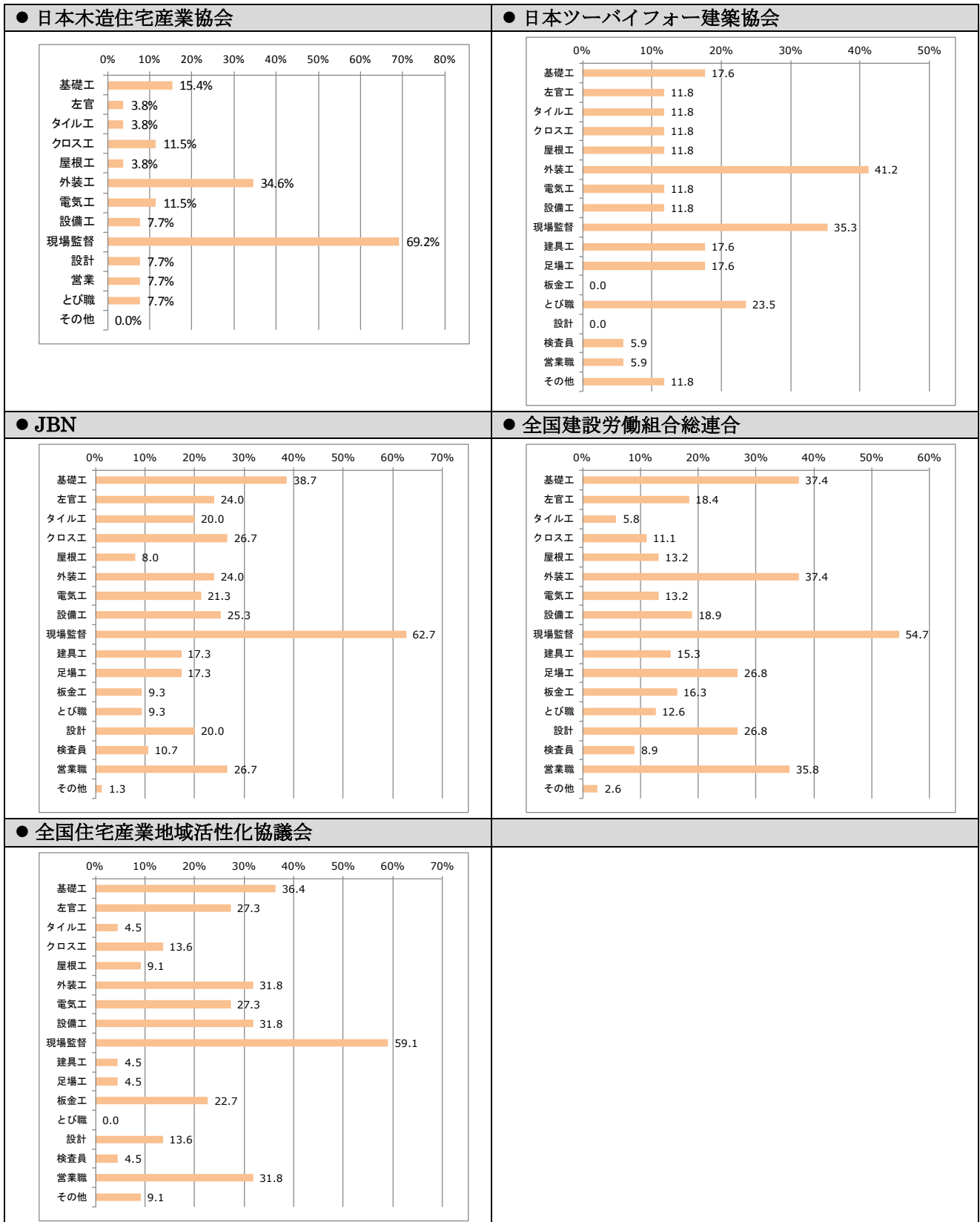
- ツーバイフォー協会を除き、全般的に社員大工を育成対象とする割合が高い。一方で、請負契約の大工を対象とする割合も少なからずあり、育成手法が描き難い結果に繋がっていることが考えられる。
- ツーバイフォー協会では、他の団体と異なり、請負契約の大工を育成対象とする回答比率が高い結果となっている。

(7) 大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策



- JBN、全建総連、住活協では、多能工化および技術者・職人の育成支援への回答比率が高く、技能者の養成に関連した対策への意識が強くみられた。JBN では上記に加えて、着工時期の平準化による技能者不足対策への回答が多くみられた。
- 木住協、ツーバイフォー協会では、着工時期の平準化への回答比率が最も高く、次いで工場生産の比率を高めるといった生産効率の向上に関連した対策への回答が多くみられた。

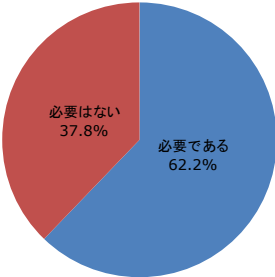
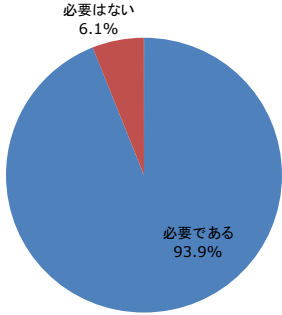
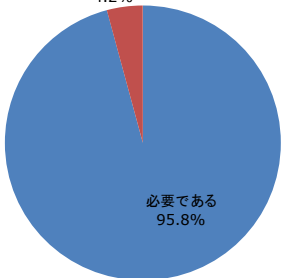
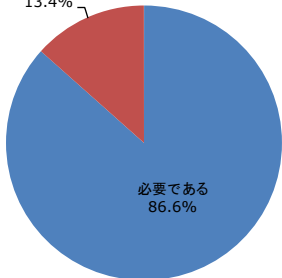
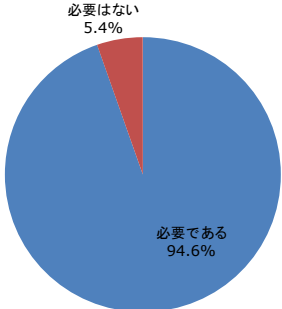
(8) 多能工について <大工を基本技能としたマルチスキルの方向性>



- 基本技能を大工としたマルチスキルの方向性として、業界全体で現場監督の回答比率が高い。
- その他として基礎工、外装工、営業職といったマルチスキルへの回答が多くみられた。

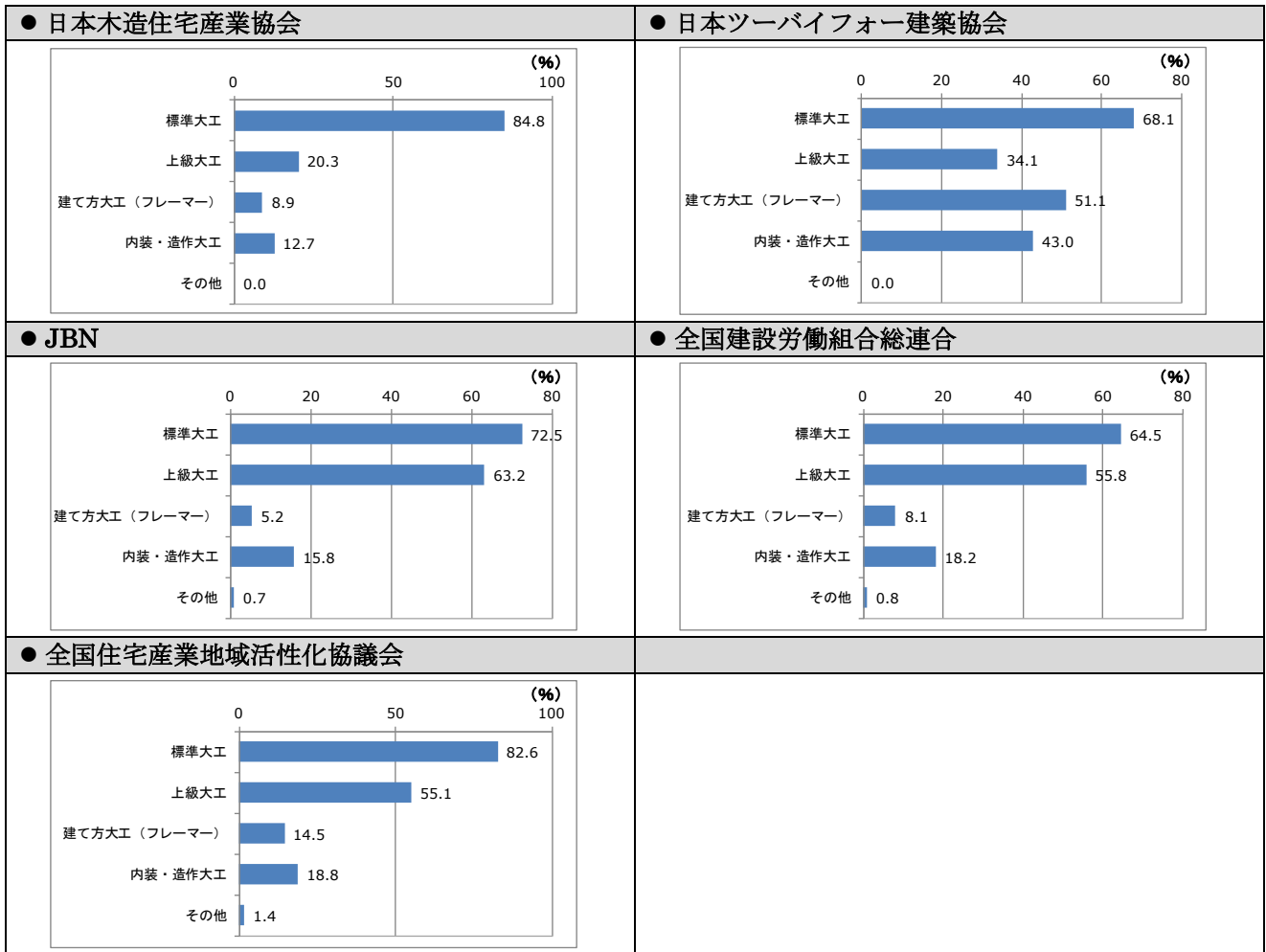
質問3. 木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む若年大工技能者育成の仕組みについて

(1) 大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性

● 日本木造住宅産業協会	● 日本ツーバイフォー建築協会
 <p>必要である 62.2% 必要はない 37.8%</p>	 <p>必要である 93.9% 必要はない 6.1%</p>
● JBN	● 全国建設労働組合総連合
 <p>必要である 95.8% 必要はない 4.2%</p>	 <p>必要である 86.6% 必要はない 13.4%</p>
● 全国住宅産業地域活性化協議会	
 <p>必要である 94.6% 必要はない 5.4%</p>	

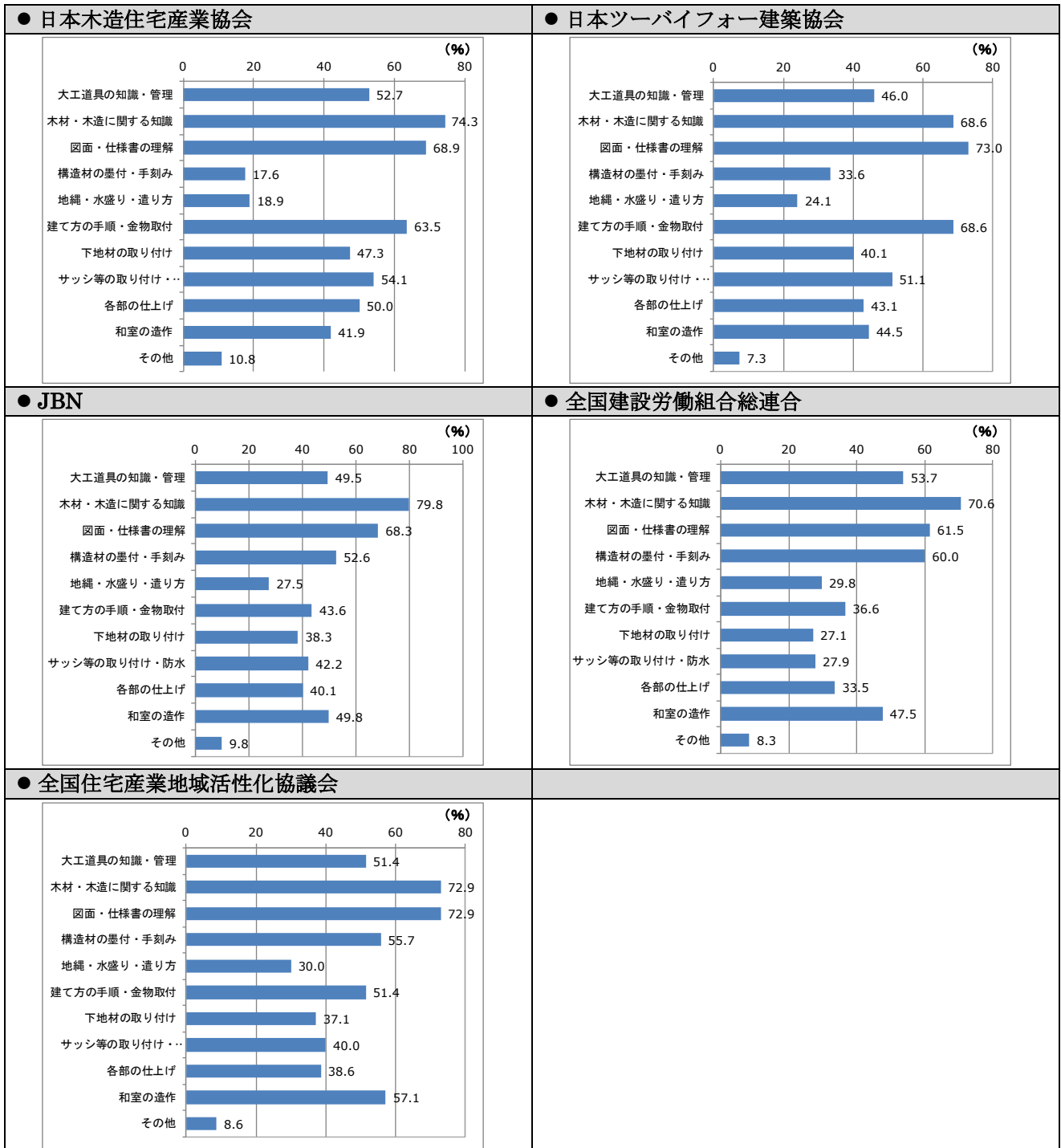
- 業界全体で、大工技能者の共同育成の仕組みが必要との回答が多数を占めている。
- JBN、ツーバイフォー協会、住活用では、9割以上の企業が必要であると回答。
- 木住協では企業規模によっては自社で独自の教育・訓練が成されており、共同化する必要性が低い事が考えられる。
- 全建総連では、傘下の認定訓練校において育成が行われていることから、共同育成の仕組みの必要はないという回答が他より多くなった事が考えられる。

(2) 共同で育成する大工の技術レベル



- 共同で育成する大工の技術レベルは標準大工レベルへの回答が多い。
- 質問1(1)における必要な大工技能者の設問等と同様の割合構成となっており、現在の住宅生産で必要な大工技能者および不足している大工技能者のレベルに即して、共同で育成が望まれている。

(3) 共同の育成に必要な内容



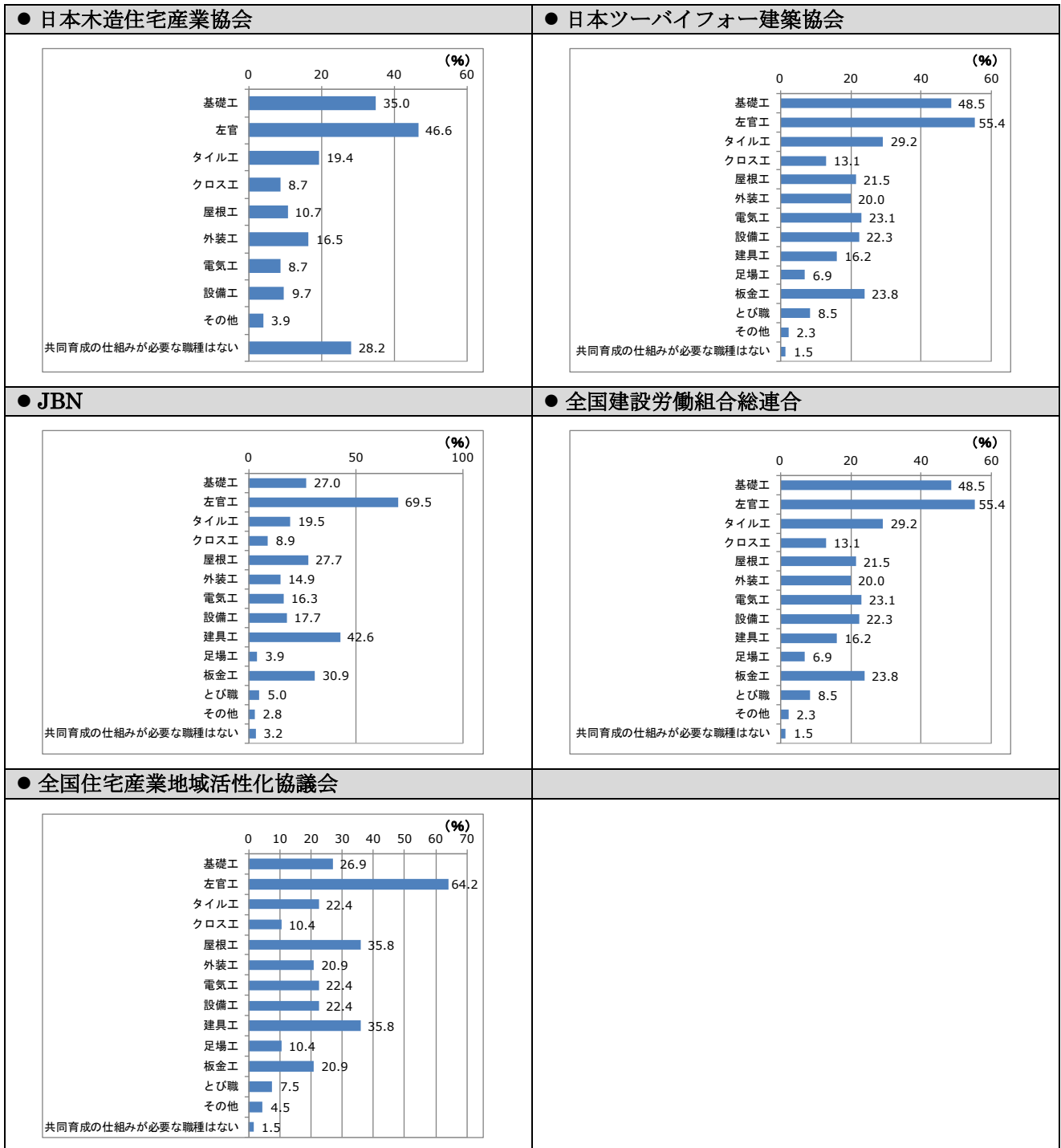
- 業界全体で、「木材・木造に関する知識」、「図面・仕様書の理解」、「大工道具の知識・管理」の内容への回答比率が高い傾向がみられた。一方で、「地縄・水盛り・遣り方」は全体的に回答比率が低い。
- 木住協、ツーバイフォー協会では、「建て方の手順・金物取付」、「サッシ等の取り付け・防水」への回答比率が高く、「構造材の墨付け・手刻み」は低い。
- JBN、全建総連、住活協では「構造材の墨付・手刻み」への回答比率が高く、「サッシ等の取り付け・防水」は低い傾向がみられた。

(4) 望ましい育成手法

● 日本木造住宅産業協会	● 日本ツーバイフォー建築協会																				
<table border="1"> <caption>日本木造住宅産業協会 望ましい育成手法 (%)</caption> <tr><th>育成手法</th><th>割合 (%)</th></tr> <tr><td>座学</td><td>19.7</td></tr> <tr><td>訓練施設等での指導</td><td>87.3</td></tr> <tr><td>OJT</td><td>16.9</td></tr> <tr><td>その他</td><td>2.8</td></tr> </table>	育成手法	割合 (%)	座学	19.7	訓練施設等での指導	87.3	OJT	16.9	その他	2.8	<table border="1"> <caption>日本ツーバイフォー建築協会 望ましい育成手法 (%)</caption> <tr><th>育成手法</th><th>割合 (%)</th></tr> <tr><td>座学</td><td>13.9</td></tr> <tr><td>訓練施設等での共同訓練</td><td>44.5</td></tr> <tr><td>実務を通じての育成 (OJT)</td><td>78.1</td></tr> <tr><td>その他</td><td>1.5</td></tr> </table>	育成手法	割合 (%)	座学	13.9	訓練施設等での共同訓練	44.5	実務を通じての育成 (OJT)	78.1	その他	1.5
育成手法	割合 (%)																				
座学	19.7																				
訓練施設等での指導	87.3																				
OJT	16.9																				
その他	2.8																				
育成手法	割合 (%)																				
座学	13.9																				
訓練施設等での共同訓練	44.5																				
実務を通じての育成 (OJT)	78.1																				
その他	1.5																				
● JBN	● 全国建設労働組合総連合																				
<table border="1"> <caption>JBN 望ましい育成手法 (%)</caption> <tr><th>育成手法</th><th>割合 (%)</th></tr> <tr><td>座学</td><td>15.8</td></tr> <tr><td>訓練施設等での共同訓練</td><td>45.0</td></tr> <tr><td>実務を通じての育成 (OJT)</td><td>73.9</td></tr> <tr><td>その他</td><td>3.4</td></tr> </table>	育成手法	割合 (%)	座学	15.8	訓練施設等での共同訓練	45.0	実務を通じての育成 (OJT)	73.9	その他	3.4	<table border="1"> <caption>全国建設労働組合総連合 望ましい育成手法 (%)</caption> <tr><th>育成手法</th><th>割合 (%)</th></tr> <tr><td>座学</td><td>7.5</td></tr> <tr><td>訓練施設等での共同訓練</td><td>39.5</td></tr> <tr><td>実務を通じての育成 (OJT)</td><td>75.2</td></tr> <tr><td>その他</td><td>2.0</td></tr> </table>	育成手法	割合 (%)	座学	7.5	訓練施設等での共同訓練	39.5	実務を通じての育成 (OJT)	75.2	その他	2.0
育成手法	割合 (%)																				
座学	15.8																				
訓練施設等での共同訓練	45.0																				
実務を通じての育成 (OJT)	73.9																				
その他	3.4																				
育成手法	割合 (%)																				
座学	7.5																				
訓練施設等での共同訓練	39.5																				
実務を通じての育成 (OJT)	75.2																				
その他	2.0																				
● 全国住宅産業地域活性化協議会																					
<table border="1"> <caption>全国住宅産業地域活性化協議会 望ましい育成手法 (%)</caption> <tr><th>育成手法</th><th>割合 (%)</th></tr> <tr><td>座学</td><td>18.6</td></tr> <tr><td>訓練施設等での共同訓練</td><td>44.3</td></tr> <tr><td>実務を通じての育成 (OJT)</td><td>84.3</td></tr> <tr><td>その他</td><td>1.4</td></tr> </table>	育成手法	割合 (%)	座学	18.6	訓練施設等での共同訓練	44.3	実務を通じての育成 (OJT)	84.3	その他	1.4											
育成手法	割合 (%)																				
座学	18.6																				
訓練施設等での共同訓練	44.3																				
実務を通じての育成 (OJT)	84.3																				
その他	1.4																				

- 全般的に実技を通じての育成（OJT）への回答比率が高く、次いで訓練施設等での共同訓練の割合が高い。従来の実務を通じての育成（OJT）が重視される一方で、訓練施設等での共同訓練も求められている。
- 木住協では訓練施設等での共同訓練への回答が最も高く、OJTの割合は低かった。

(5) 大工以外に同様の仕組みが求められる職方・技術者



- 大工以外に同様の育成が求められる職方・技術者としては、業界全体で左官工の割合が最も高い。
- その他には基礎工、タイル工、屋根工、建具工、板金工などが比較的多く回答がみられた。
- クロス工、足場工、とび職は比較的回答の割合が低い。

全体 集計結果

1 アンケート調査結果の概要

- アンケート調査は木造住宅生産に関わる各業界団体の会員企業を対象に、全国に配布し、2586票の回答が得られた。
- 回答者の施工エリアは、関東が30.6%で最も多く、次いで東北20.9%。

質問1. 新築物件においても求める大工技能者レベル・雇用形態・大工の過不足の状況

- 新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベルは、標準大工67.4%、次いで上級大工48.5%、プレカット加工材の組立てに加え、墨付・手刻みの加工技能が求められている。
- 雇用形態では、社員大工を雇用している事業者は43.3%で、請負大工を使用する事業者は78.3%。56.7%の事業者は請負大工のみで住宅生産を行っている。
- 現在、大工技能者が不足していると回答した事業者は54.1%、不足していないは45.9%。今後、大工技能者が不足するだろうと考える事業者は80.2%に上がり、不足することはないは19.8%。大工技能者の不足に対する危機感が高いものの、約2割は不足を感じていない。
- 不足している大工技能者レベルは標準大工65.1%が最も高く、次いで上級大工が45.4%。

質問2. 大工技能者・職方等への不足に対する取組と求める人材像

- 大工技能者の不足に対して、現在取り組みを行っていない事業者は45.1%。今後、取り組む予定はないは26.5%に減少しているものの、約1/4の企業は具体的な取組みへの意識は持っていない。
- 大工技能者の不足への取組みとしては、自社で大工を育成する方法50.2%と、中途採用や説明会等により経験のある大工技能者を確保する方法39.7%の併用が考えられている。
- 育成で目指す人材像としては標準大工が63.0%と高く、次いで上級大工が53.0%。標準から更に上級の技能者育成が目指されている。
- 実施、又は検討されている育成方法としては、実務を通じての育成(OJT)が77.5%と高く、職業訓練校等での訓練は28.6%、育成補助は19.0%と低い。
- 育成対象の大工技能者は社員大工が68.7%と多いが、請負大工という回答も53.9%みられた。請負大工に対しても少なからず継続教育・訓練の必要性が持たれている。
- 大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策として、技術者・職人の育成支援が44.8%と最も回答比率が高く、次いで多能工化が38.3%、着工時期の平準化25.7%であった。
- 大工技能者の多能工化については、大工技能を基本とした場合のマルチスキルは現場監督57.3%、次いで基礎工が35.1%、外装工が34.5%であった。管理業務をこなせる大工、または基礎や外装工事に対応できる大工という多能工像へのニーズが高いと考えられる。

質問3. 木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む若年大工技能者育成の仕組みについて

- 大工技能者の共同育成の仕組みについて、87.2%が必要であるとの認識を持っている。
- 共同育成で目指すレベルは標準大工が67.5%と高いが、次いで上級大工も53.9%と高く、高度な技能者の共同育成への期待も高い。
- 共同育成の内容については「木材・木造に関する知識」72.0%、「図面・仕様書の理解」64.1%のOJTでは難しい内容へのニーズが特に高い。次いで、「構造材の墨付・手刻み」55.1%、「大工道具の知識・管理」52.4%、「和室の造作」47.8%といった技能修得への期待も高い。
- 望ましい共同育成の手法としては、実務を通じての育成(OJT)が73.2%が最も高く、訓練施設等での共同訓練42.8%であった。より実務に近い状況での教育・訓練と併せて、訓練施設等での共同訓練も求められている。
- 大工技能者以外で共同育成が求められる技術者・職方として回答が多かったのは、左官工が57.4%、次いで建具工33.3%であった。

2 アンケート調査の結果

調査概要

(1) 調査の目的

木造住宅生産に関わる各業界団体の会員企業に対して、大工技能者をはじめとした木造技術者の育成・確保等に関する考え方を把握し、今後の木造住宅業界としての大工技能者育成に係る仕組みの検討を行うため、アンケート調査を実施した。

(2) 調査の対象及び時期

本調査は木造住宅生産に関わる各業界団体の会員企業を対象に実施した。

<アンケート実施団体> (順不同)

名称	回収票数
・一般社団法人 日本木造住宅産業協会	133 票
・一般社団法人 日本ツーバイフォー建築協会	153 票
・一般社団法人 JBN	321 票
・全国建設労働組合総連合	1904 票
・一般社団法人 全国住宅産業地域活性化協議会	75 票
合計	2586 票

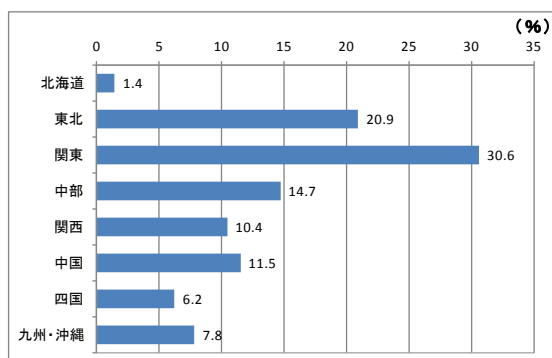
調査時期は 2014 年 9 月にアンケート表を配布した。

(3) 回答数

アンケート調査は、全国の会員企業に配布し、2586 票の回答を得た。

(4) 回答 施工エリア

回答者の施工エリアは以下の通り。関東を施工エリアとする会員が最も多く 30.6%であった。



施工エリア

質問 1. 新築物件において求める大工技能者レベル・雇用形態・大工の過不足の状況

(1) 新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル

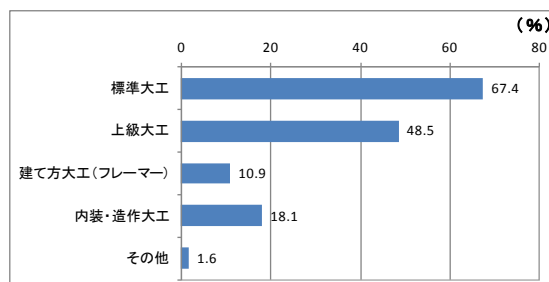
● 現在の新築物件の施工は、標準大工が主力である。

新築物件の施工にあたり必要な大工技能者レベルは標準大工が最も回答比率が高く 67.4%であった。次いで上級大工が 48.5%であった。現在の住宅生産の現場において、標準大工および上級大工が主力を担っている事が窺える結果となった。

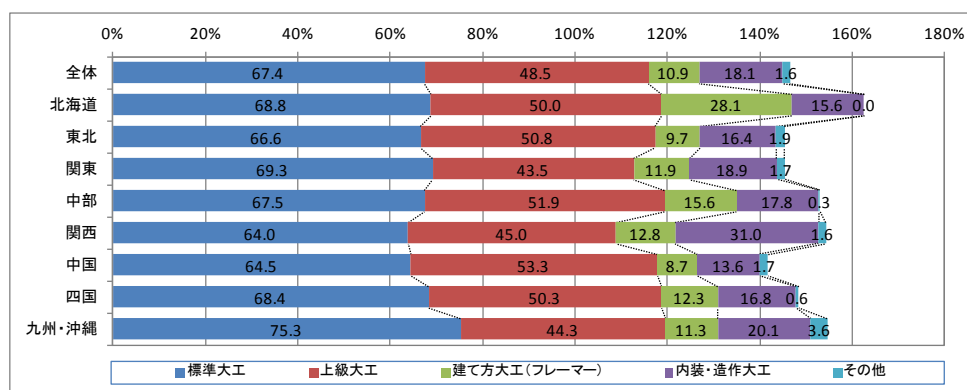
地域別での求める各大工技能者レベルは以下の傾向がみられた。

- ・標準大工／九州・沖縄、関東、四国で回答比率が高い。
- ・上級大工／中国、中部、東北で回答比率が高い。
- ・建て方大工（フレーマー）／北海道、中部、関西で回答比率が高い。
- ・内装・造作大工／関西、九州・沖縄、で回答比率が高い。

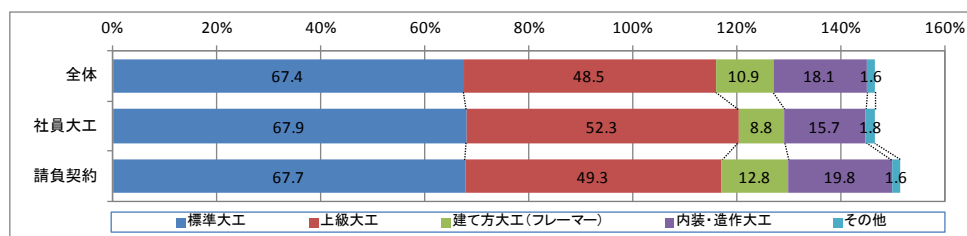
雇用形態別での求める各大工技能者レベルでは社員大工の有無や、請負契約の有無によって大きな差異はみられなかった。



新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル



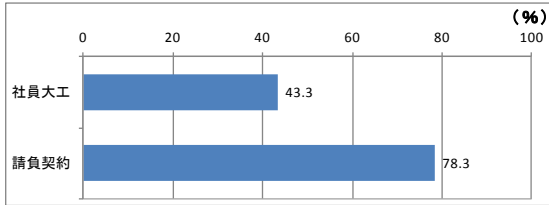
【施工エリア別】新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル



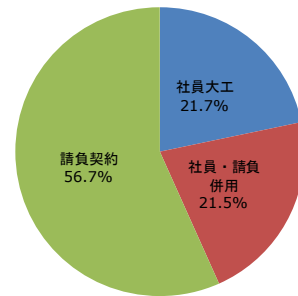
【雇用形態別】新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル

(2) 新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

- 56.7%の企業が請負大工のみで新築物件の施工を行っている。
- 43.3%の企業が社員大工を抱えている。



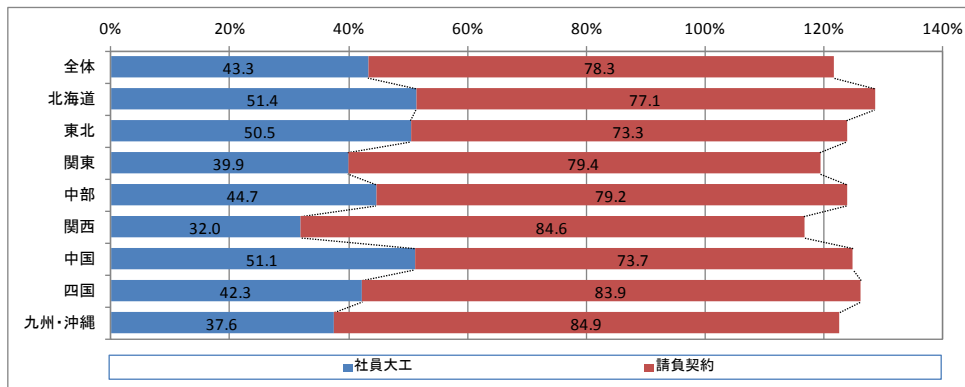
新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態
(社員大工がいるか・請負契約を行うか)



新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

新築物件の施工にあたる大工技能者について、社員大工がいる企業は43.3%、請負契約の大工技能者がいる企業は78.3%だった。これらの回答のうち、社員大工のみで施工を行う企業は21.7%、社員大工と請負契約を併用している企業は21.5%、請負契約の大工のみで施工を行う企業は56.7%だった。半数以上の企業が請負契約の大工だけで家づくりを行っている結果となった。

地域別では、社員大工のいる企業は北海道、中国、東北で回答比率が高い傾向がみられた。また請負契約の大工による企業は九州・沖縄、関西、四国で回答比率が高い傾向がみられた。

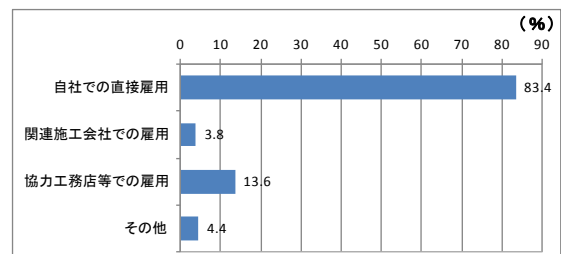


【施工エリア別】新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

社員大工の雇用形態

- 社員大工は自社での直接雇用。

社員大工の雇用形態について、自社での直接雇用しているとの回答が83.4%、関連施工会社での雇用が3.8%、協力工務店等での雇用が13.6%だった。社員大工の多くは自社および関連施工会社での自社系列で雇用されている。

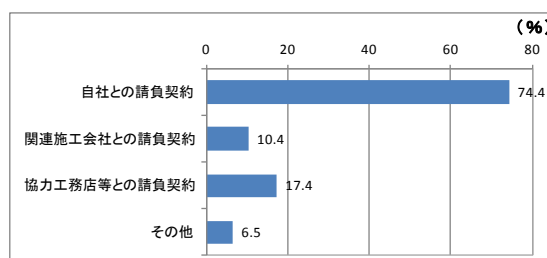


請負大工の請負形態

- **請負大工は自社との請負契約。**

請負大工の請負形態は、自社との請負契約が74.4%と最も多く、基本的に自社で工事内容について契約を行っていることが窺える。

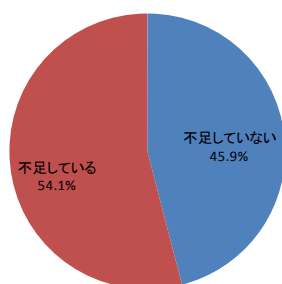
関連施工会社との請負契約は10.4%、協力工務店との請負契約は17.4%であった。



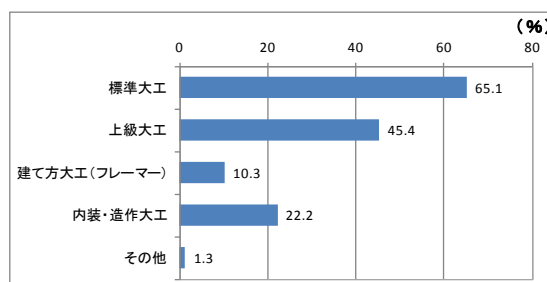
請負大工の雇用形態

(3) 現在の大工技能者の不足の状況

- **現在、54.1%の企業が「大工技能者が不足している」状況にある。**
- **標準大工レベルの大工技能者への不足感が強い。**



現在の大工技能者の不足の状況



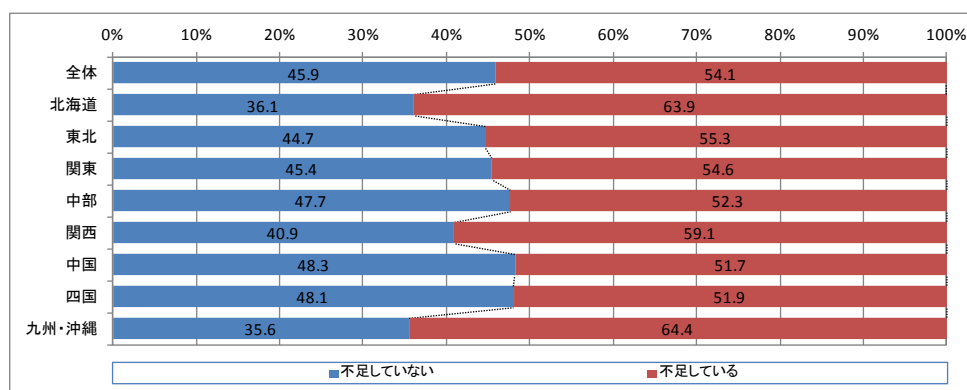
不足している大工技能者レベル

現在の大工技能者の不足状況について、54.1%の企業が不足していると回答した。

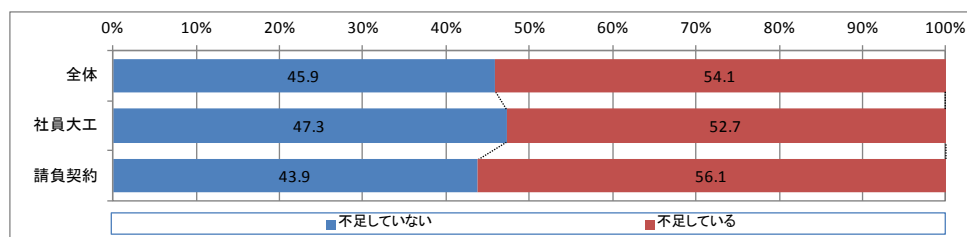
不足している大工技能者は、標準大工が65.1%と最も回答比率が高く、次いで上級大工が45.4%だった。地域別の大工技能者の不足状況では、以下の傾向がみられた。

- ・「不足している」／九州・沖縄、北海道、関西で回答比率が高い。
- ・「不足していない」／中国、四国、中部で回答比率が高い。

雇用形態別では、社員大工のいる企業では大工技能者が不足していない割合が若干高い結果となった。



【施工エリア別】現在の大工技能者の不足の状況



【雇用形態別】現在の大工技能者の不足の状況

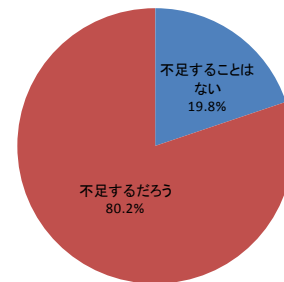
(4) 今後の大工技能者の不足について

- 今後、「大工技能者が不足するだろう」と考えている企業は 80.2%。大工技能者の不足に対する危機感が高い状況にある。

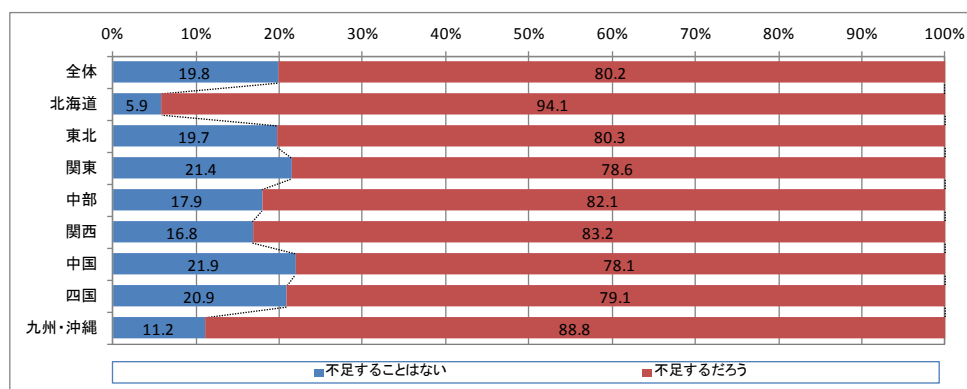
今後の大工技能者の不足状況の予測について、80.2%の企業が不足するだろうとの回答であった。

施工エリア別の不足状況の予測では、不足するだろうと回答した割合は全国的に約 80%以上となっており、北海道と九州・沖縄の回答比率が高い。

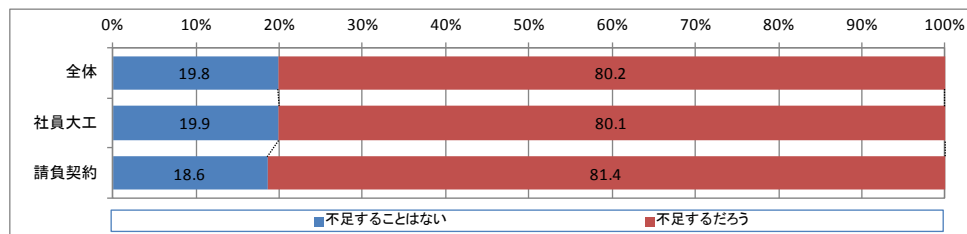
雇用形態別では、社員大工のいる企業では請負契約を行う企業と比較して、不足する事はないという回答が高くなる傾向がみられた。



今後の大工技能者の不足について



【施工エリア別】今後の大工技能者の不足について



【雇用形態別】今後の大工技能者の不足について

質問 2. 大工技能者・職方等への不足に対する取組と求める人材像

(1) 大工技能者の不足への対策（現在、取り組んでいるもの）

- 45.1%の企業が大工技能者の不足に対して、現在は対策を行っていない。
- 技能者の育成については 38.0%の企業が取り組んでおり、27.8%の企業は即戦力となる大工技能者を確保する方法で大工技能者の不足へ対処している。
- 30.4%の企業が自社での社員大工の育成に取り組んでいる。

現在取り組んでいる大工技能者の不足への対策について、取組みを行っていないとの回答は 45.1%であった。技能者不足を認識しつつも、具体的な取組みに入れていない状況が窺える。

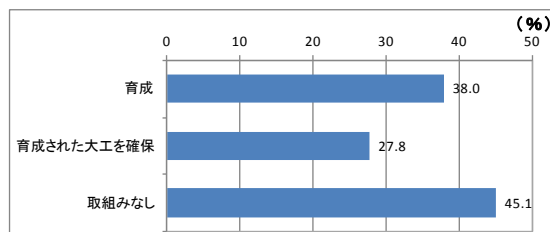
質問項目を大きく分類し、自社および関連会社での社員大工の育成、育成する協力会社への補助を①育成、中途採用での社員大工の確保、説明会、紹介等での請負大工の確保を②育成された大工を確保とすると、育成していると回答した企業は 38.0%、育成された大工を確保している企業は 27.8%であった。

項目別では、自社での社員大工の育成が 30.4%で最も回答比率が高く、次いで説明会、紹介などでの請負大工の確保が 15.0%であった。

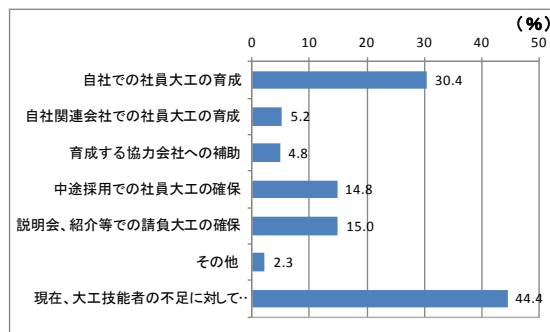
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・ 育成／東北、北海道、中部で回答比率が高い。
- ・ 育成された大工を確保／北海道、四国、関東で回答比率が高い。

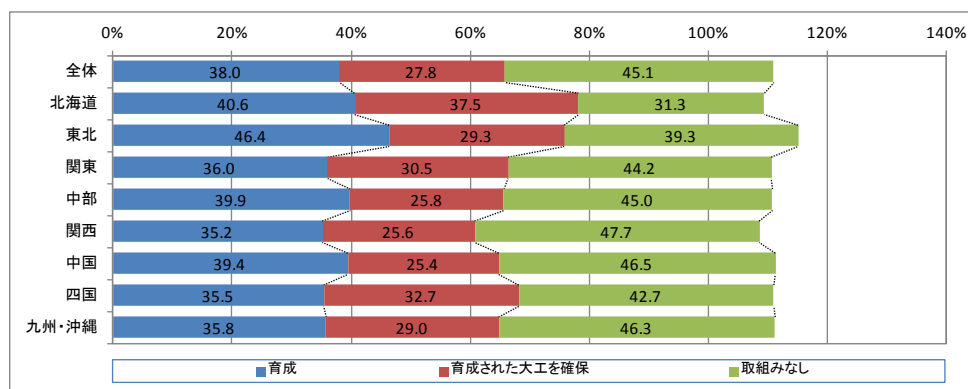
雇用形態別では、社員大工のいる企業では育成が 56.0%で高い回答比率となる傾向がみられた。



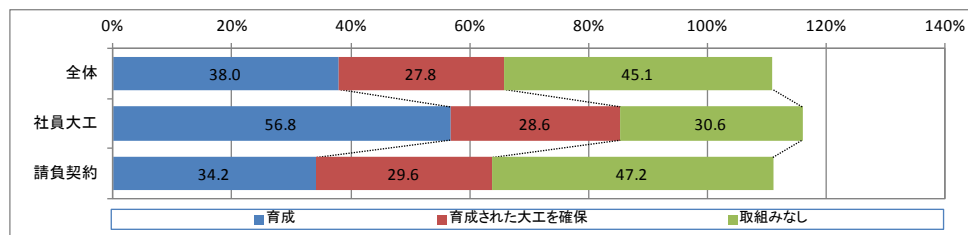
大工技能者の不足への対策状況（現在）



大工技能者の不足への対策の内容（現在）



【施工エリア別】大工技能者の不足への対策状況（現在）



【雇用形態別】大工技能者の不足への対策状況（現在）

(2) 大工技能者の不足への対策（今後、取り組む予定のもの）

- 取組みなしが現在の 45.1%から 26.5%に減少しており、予測している不足状況に対して、何らかの取組を行う意向がうかがえる。
- 大工技能者の育成を予定している企業は 50.2%。即戦力となる大工技能者の確保への取組を予定する企業は 39.7%であった。

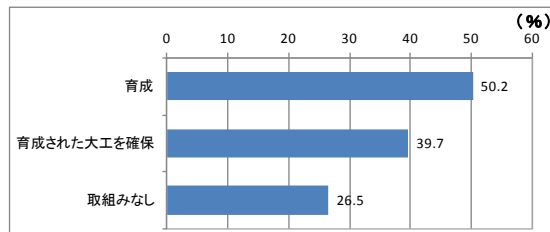
今後、取り組む予定の大工技能者の不足への対策については、取り組む予定はないとの回答が 26.5%であった。質問項目を前設問と同様に分類すると育成するとの回答は 50.2%であり、育成された大工を確保するとの回答は 39.7%であった。大工技能者を育成するというのも多い一方で、即戦力となる技能者の確保に向けて検討している企業が多い。

項目別では、自社での社員大工の育成が 39.4%で最も回答比率が高く、次いで説明会、紹介等での請負大工の確保が 21.5%、中途採用での社員大工の確保が 20.7%であった。

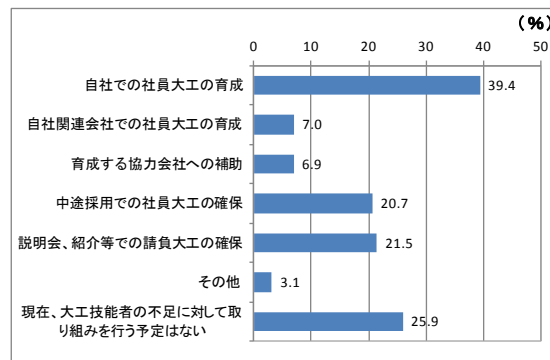
施工エリア別では、以下の傾向がみられた。

- ・ 育成／北海道、東北、中国で回答比率が高い。
- ・ 育成された大工を確保／北海道、東北、関東で回答比率が高い。

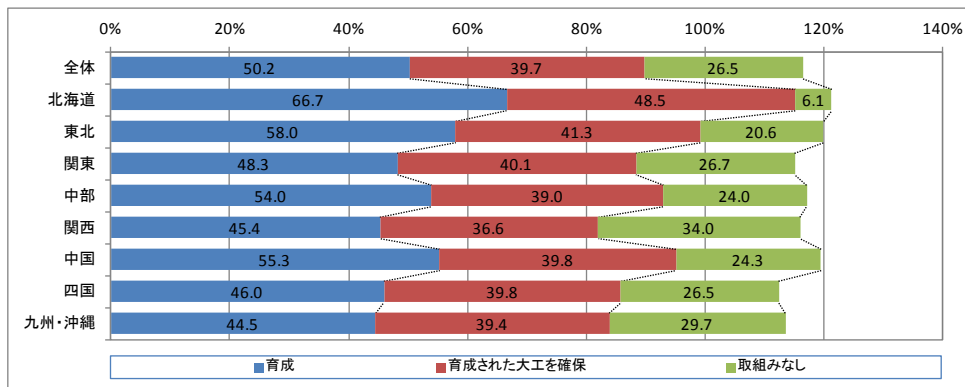
雇用形態別では、社員大工のいる企業では育成が 66.4%で高い回答比率となる傾向がみられた。



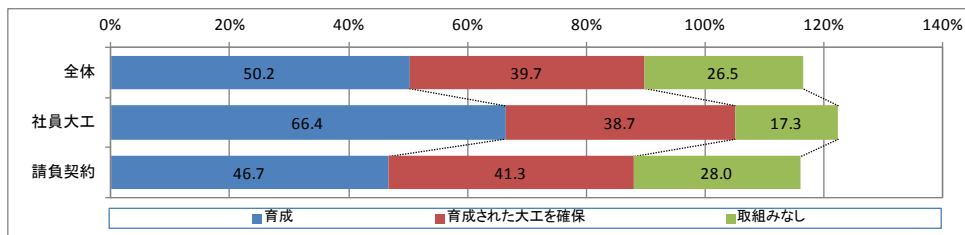
大工技能者の不足への対策状況（今後）



大工技能者の不足への対策の内容（今後）



【施工エリア別】大工技能者の不足への対策状況（今後）

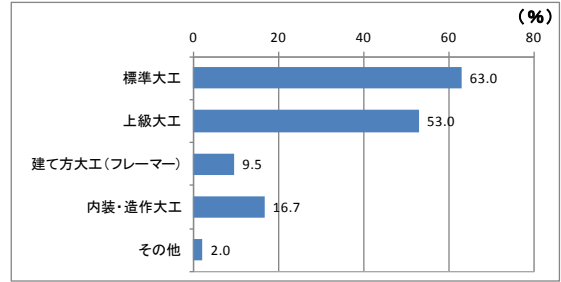


【雇用形態別】大工技能者の不足への対策状況（今後）

(3) 育成における目標・目指す人材像

- 63.0%の企業が標準大工レベルを育成における目標・目指す人材像としている。
- 標準大工レベルより更に高い技能を有する上級大工の育成も求められている事が窺える。

(1)、(2)において何らかの育成を行うと回答した企業を対象とした、育成における目標・目指す人材像については標準大工が63.0%で最も回答比率が高く、次いで上級大工が53.0%だった。施工に必要な技能者レベル、不足している技能者レベルの回答比率と近い構成となっており、現状に則した形での育成像が求められていると考えられる。

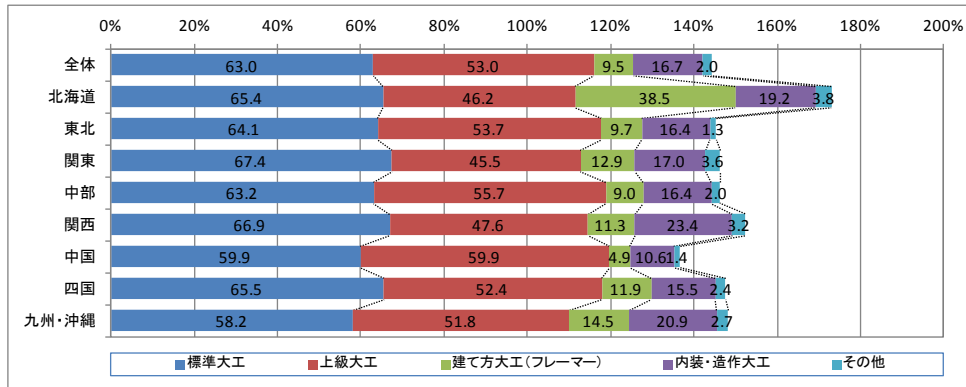


育成における目標・目指す人材像

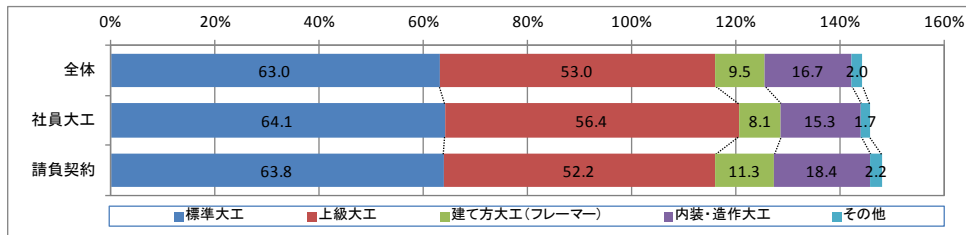
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・ 標準大工／関東、関西、四国で回答比率が高い。
- ・ 上級大工／中国、中部、東北で回答比率が高い。
- ・ 建て方大工(フレーマー)／北海道、九州・沖縄、関東で回答比率が高い。
- ・ 内装・造作大工／関西、九州・沖縄、北海道で回答比率が高い。

雇用形態別では、回答比率に大きな差はみられなかった。



【施工エリア別】育成における目標・目指す人材像

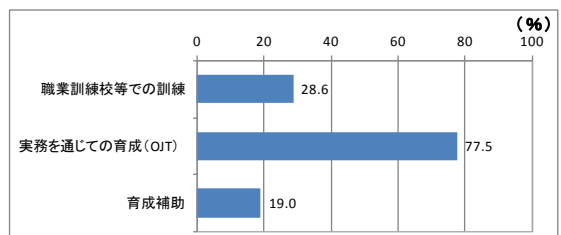


【雇用形態別】育成における目標・目指す人材像

(4) 行っている・行う予定の育成方法

- 実務を通じての育成(OJT)が77.5%と最も回答比率が高い。

行っている・行う予定の育成方法について、実務を通じての育成(OJT)の回答比率が最も高く77.5%、次いで職業訓練校等での訓練が28.6%であった。

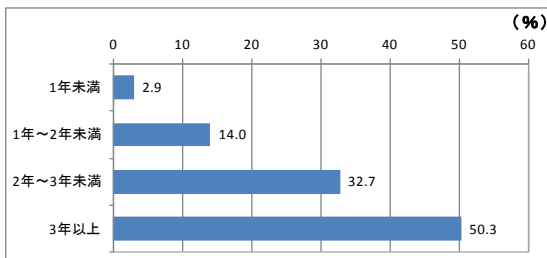


行っている・行う予定の育成方法

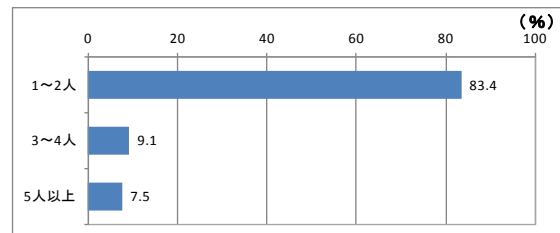
(5) 各育成方法における訓練期間、育成対象、育成人数等

職業訓練校等：訓練期間、育成人数

- 訓練期間は3年以上が50.3%で、長期間の継続的な教育が望まれている。
- 企業からの育成人数としては年間1～2人が83.4%。



職業訓練校等：訓練期間



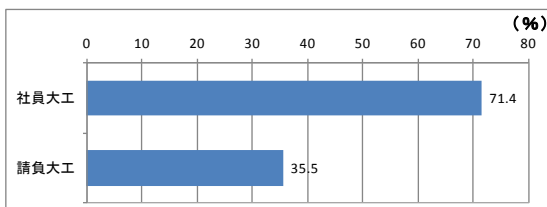
職業訓練校等：育成人数

職業訓練校等での訓練の育成機関として3年以上の回答比率が50.3%で長期間に渡る育成へのニーズがある。大工技能者の育成についてある程度の修業期間が必要であるとの認識が高いと考えられる。

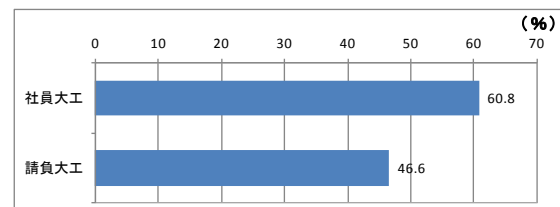
育成人数では、1～2人が83.4%と回答比率が高く、個社で育成できる人数に限りがある状況が窺える。

実務を通じての育成（OJT）：育成対象者、指導者

- OJTの育成対象としては社員大工が71.4%。指導者の対象は社員大工60.8%であった。



実務を通じての育成（OJT）：育成対象者

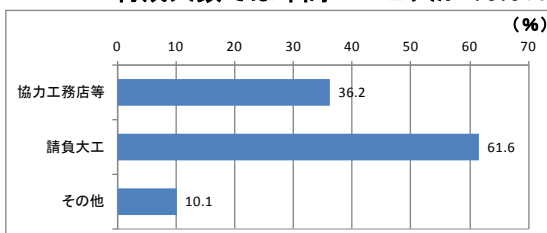


実務を通じての育成（OJT）：指導者

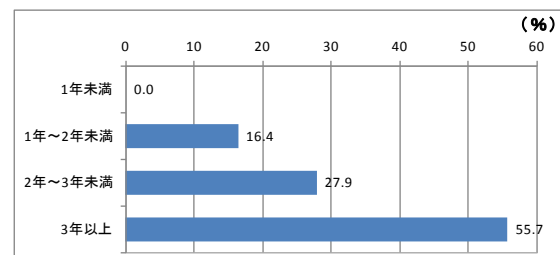
実務を通じての育成（OJT）では、育成対象者および指導者の雇用形態について質問している。どちらも社員大工への回答比率が高い結果となった。しかしながら、育成対象者として請負大工という回答も35.5%みられており、請負大工へのOJTも求められていることが窺える。また、指導者として請負大工という回答は46.6%であり、経験を積んだ請負大工を指導者として社外に委託する期待も窺える。

育成補助：育成対象、補助期間、育成人数

- 育成補助は対象として請負大工個人に対して、2年以上の長期間に渡っての教育ニーズがある。
- 育成人数では年間1～2人が75.6%であった。

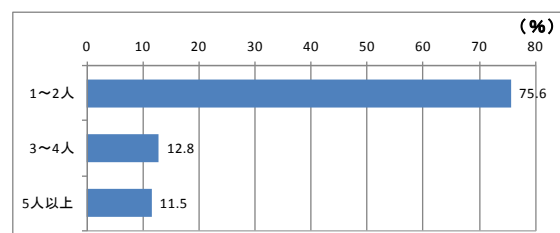


育成補助：育成対象



育成補助：補助期間

育成補助の対象は請負大工に対してが61.6%であった。期間としては、3年以上の長期間に渡っての教育ニーズが有る。育成人数としては1～2人が75.6%であったが、3～4人は12.8%、5人以上は11.5%みられた。



育成補助：育成人数

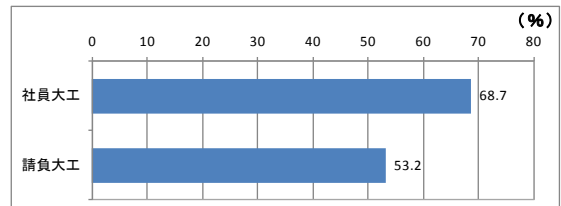
(6) 育成対象となる大工の雇用形態

- 育成対象としては社員大工が 68.7%と高いが、請負大工への育成も 53.2%であり、少なからず教育・訓練の必要性を持たれている。

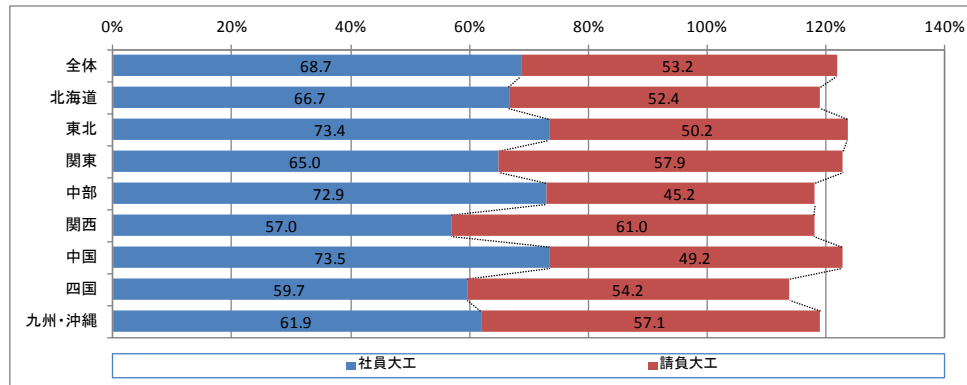
育成の対象となる大工技能者の雇用形態としては、社員大工が 68.7%、請負大工が 53.2%となり、主に社員大工が対象となっている。

施工エリア別では、以下の傾向がみられた。

- ・社員大工／中国、東北、中部で回答比率が高い。
- ・請負大工／関西、関東、九州・沖縄で回答比率が高い。



育成対象となる大工の雇用形態

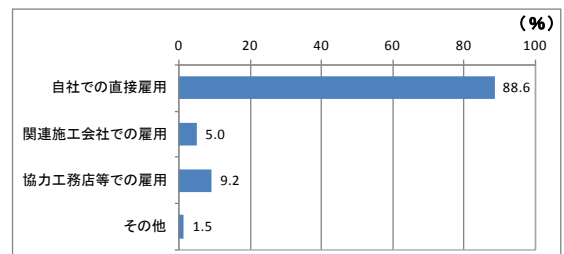


【施工エリア別】育成対象となる大工の雇用形態

育成対象となる社員大工の雇用形態

- 育成対象とする社員大工の雇用主は「自社での直接雇用」が 88.6%。

育成対象とする社員大工の雇用形態については自社での直接雇用が 88.6%であった。関連施工会社での雇用は 5.0%、協力工務店等での雇用が 9.2%みられた。

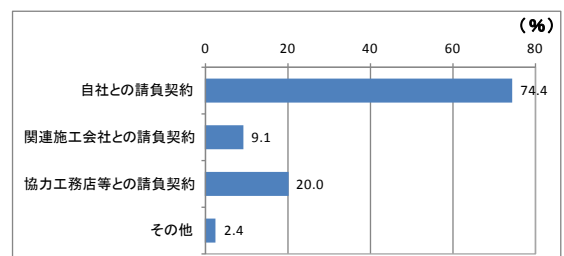


育成対象となる社員大工の雇用形態

育成対象となる請負大工の請負形態

- 育成対象となる請負大工の請負形態は「自社との請負契約」が 74.4%。

育成対象となる請負大工の請負形態は自社との請負契約が 74.4%で最も多い。関連施工会社との請負契約は 9.1%であり、協力工務店等との請負契約は 20.0%であった。



(7) 大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策

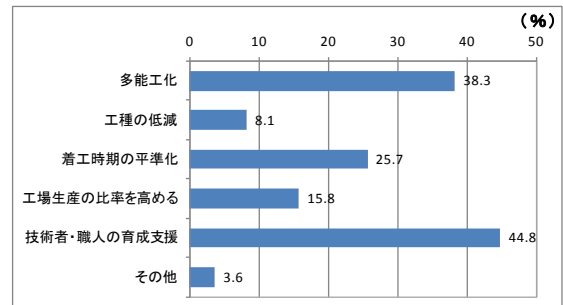
- 大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策として、技術者・職人の育成支援が44.8%で最も回答が多く、次いで多能工化が38.3%、着工時期の平準化25.7%であった。

大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策として、技術者・職人の育成支援が44.8%と最も回答比率が高く、次いで多能工化が38.3%、着工時期の平準化が25.7%であった。

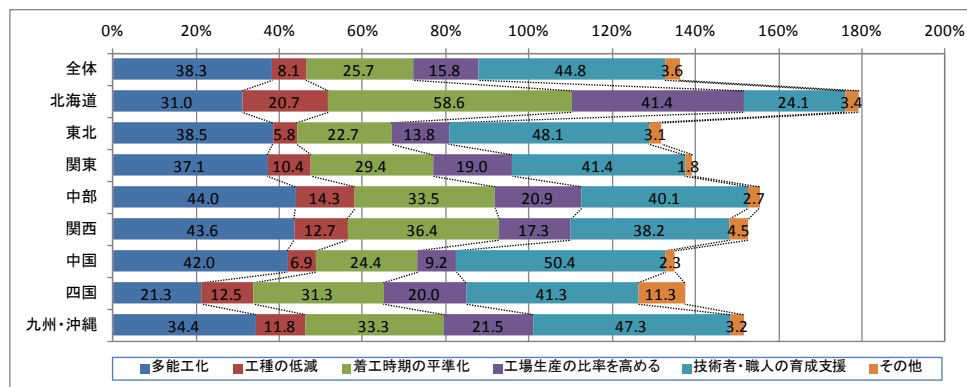
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・多能工化／中部、関西、中国で回答比率が高い。
- ・工種の低減／北海道、中部、四国で回答比率が高い。
- ・着工時期の平準化／北海道、関西、中部で回答比率が高い。
- ・工場生産の比率を高める／北海道、九州・沖縄、中部で回答比率が高い。
- ・技術者・職人の育成支援／中国、東北、九州・沖縄で回答比率が高い。

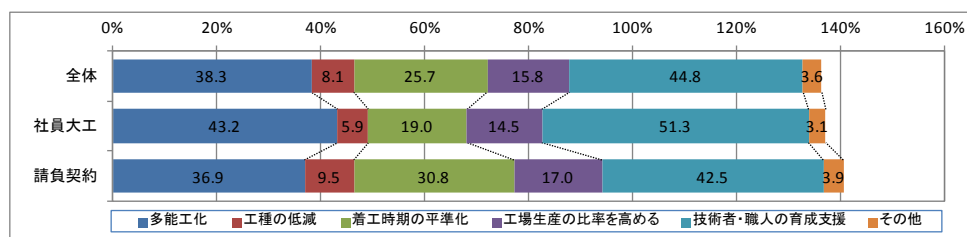
雇用形態別では、社員大工がいる企業では多能工化、技術者・職人の育成支援の回答比率が高い傾向がみられた。また請負契約を行う企業では、着工時期の平準化の回答比率が高い傾向がみられた。



その他の職方・技術者の不足への対策



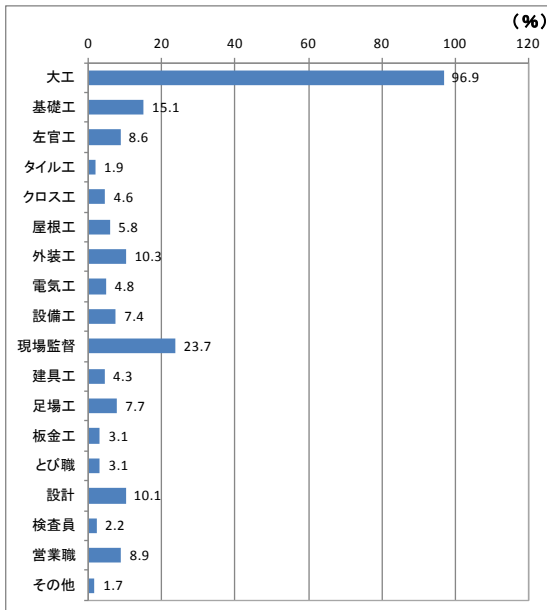
【施工エリア別】その他の職方・技術者の不足への対策



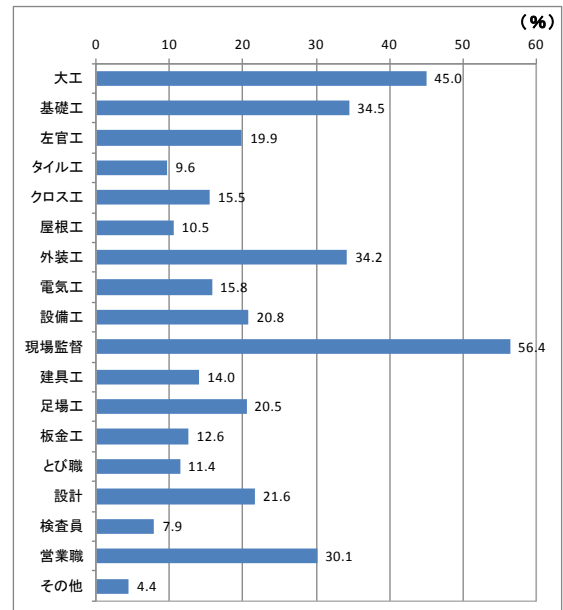
【雇用形態別】その他の職方・技術者の不足への対策

(8) 多能工について

- 基本技能が大工である場合のマルチスキルとしては現場監督が最も回答比率が高い。次いで、基礎工、外装工、営業職の比率が高い。
- 現場監督を基本技能として大工や営業職等という多能工像もみられた。



基本技能：多能工について



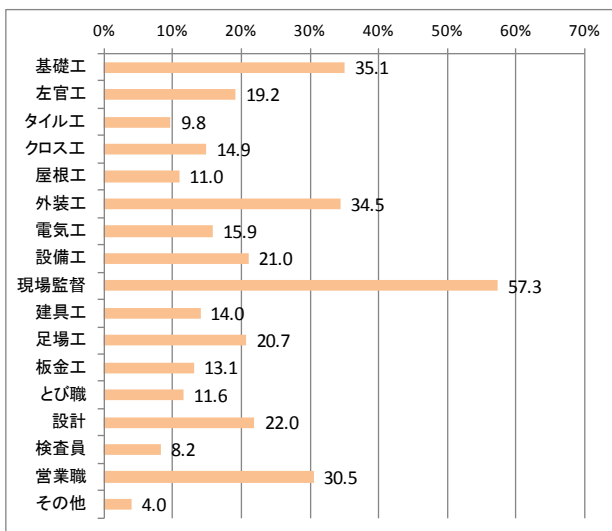
マルチスキル：多能工について

(7) において多能工化と回答した企業に対して、多能工像について質問した。

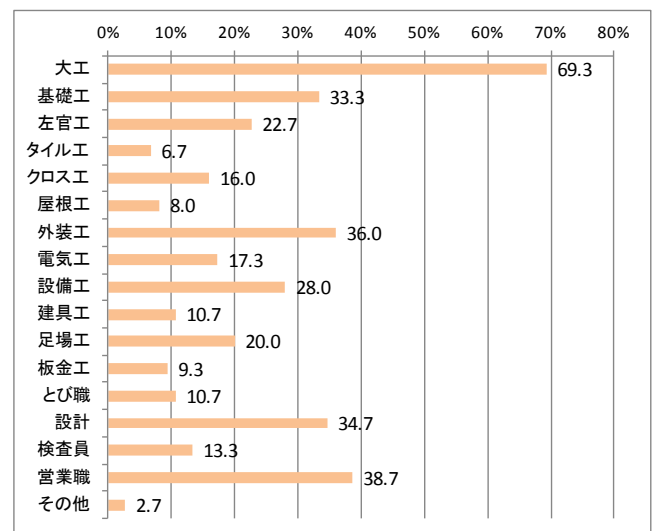
基本技能としては、本アンケートの主旨が大工技能者であることから当然に大工が 96.9%と最も回答比率が高いが、次いで、現場監督が 23.7%であった。マルチスキルとしては、現場監督が 56.4%と最も高く、次いで大工が 45.0%である。その他には基礎工が 34.5%、外装工が 34.2%、営業職が 30.1%であった。

基本技能で大工および現場監督と回答した場合に絞り、マルチスキルについて集計を行った。

基本技能が大工の場合、マルチスキルとして現場監督という回答が 57.3%で最も比率が高く、次いで基礎工が 35.1%、外装工 34.5%、営業職 30.5%であった。基本技能が現場監督の場合には、マルチスキルとして大工が 69.3%で最も回答比率が高く、次いで、営業職 38.7%であった。



【基本技能：大工】マルチスキル：多能工について



【基本技能：現場監督】マルチスキル：多能工について

質問3. 木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む若年大工技能者育成の仕組みについて

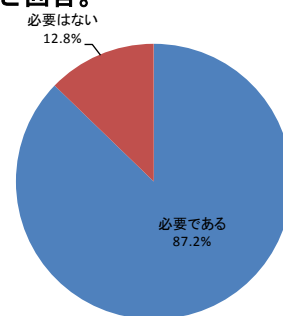
(1) 大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性

- **大工技能者の共同育成の仕組みについては、87.2%の企業が必要と回答。**

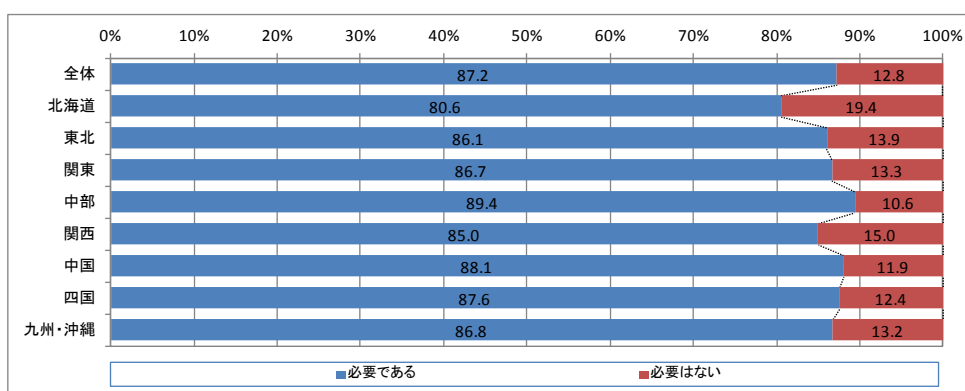
木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む大工技能者の共同育成の仕組みについて、87.2%の企業が必要と回答した。

施工エリア別では中部、中国、四国で「必要である」という回答比率が高い。

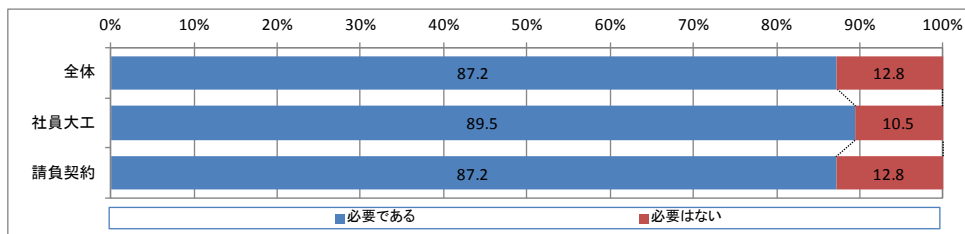
雇用形態別では社員大工がいる企業において「必要はない」の比率が若干高いという結果であった。



大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性



【施工エリア別】大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性



【雇用形態別】大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性

(2) 共同で育成する大工の技術レベル

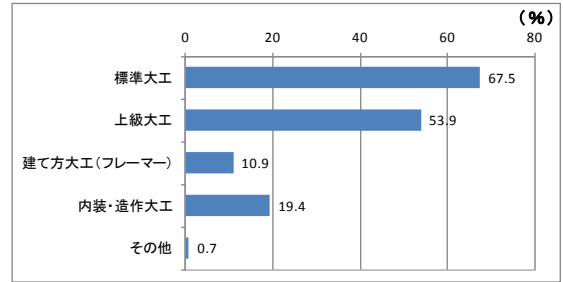
- 共同育成で目指すレベルは標準大工が67.5%と高いが、さらに上級大工までの共同育成への期待も高い。

共同の仕組みで育成する大工技能者レベルについて、現在の住宅生産で主力である標準大工が67.5%であった。次いで、上級大工が53.9%であり標準から更に上級までの共同育成への期待も窺える。

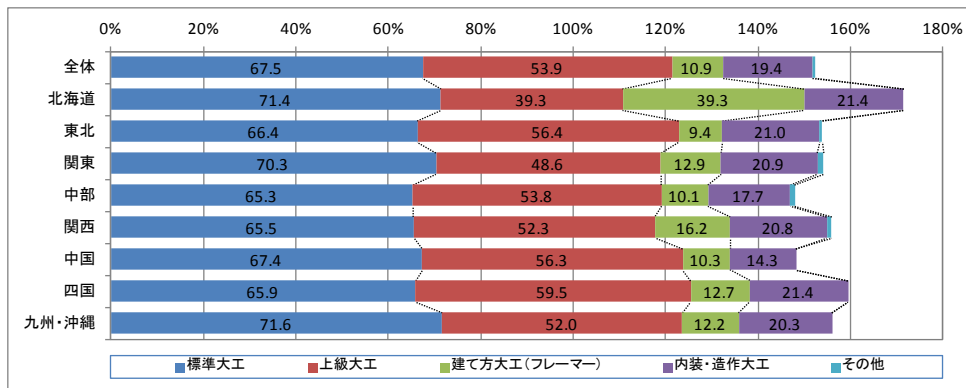
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・ 標準大工／九州・沖縄、北海道、関東で回答比率が高い。
- ・ 上級大工／四国、東北、中国で回答比率が高い。
- ・ 建て方大工（フレーマー）／北海道、関西、関東で回答比率が高い。
- ・ 内装・造作大工／北海道、四国、東北で回答比率が高い。

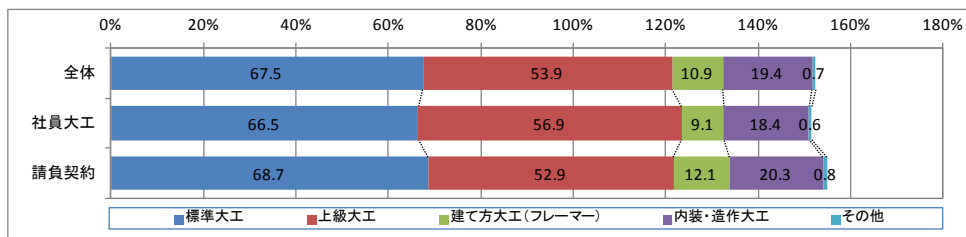
雇用形態別では、社員大工がいる企業では上級大工の回答比率が高く、請負契約を行う企業では標準大工の比率が高い傾向がみられた。



共同で育成する大工の技術レベル



【施工エリア別】共同で育成する大工の技術レベル



【雇用形態別】共同で育成する大工の技術レベル

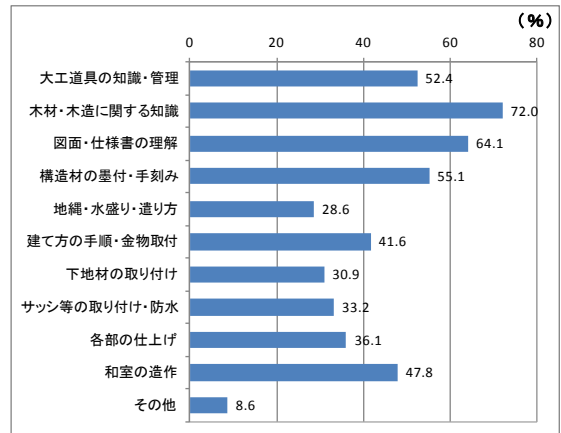
(3) 共同の育成で必要な内容

- 「木材・木造に関する知識」、「図面・仕様書の理解」への期待が高い。
- 「構造材の墨付・手刻み」や「大工道具の知識・管理」、「和室の造作」といった大工技能への期待も高い。

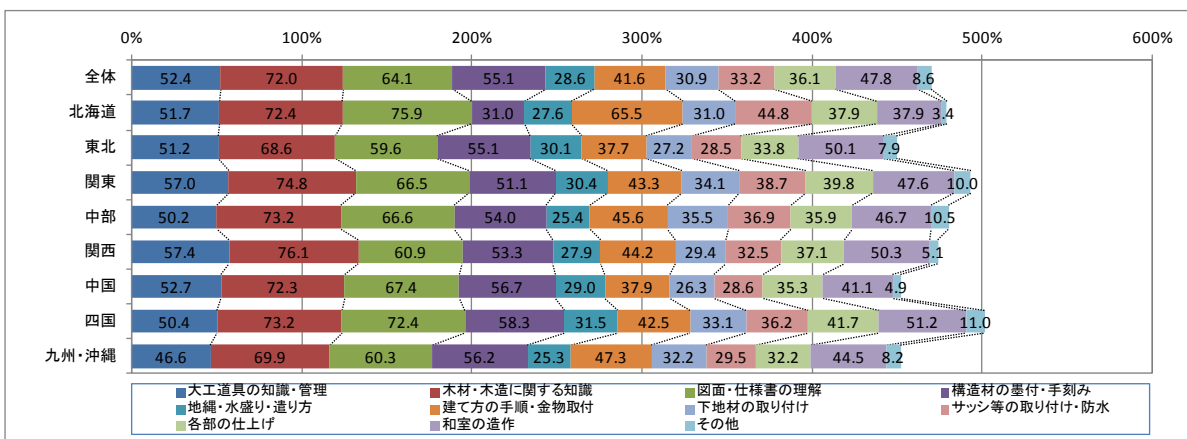
共同の育成で必要な内容について、「木材・木造に関する知識」(72.0%)、「図面・仕様書の理解」(64.1%)、「構造材の墨付・手刻み」(55.1%)への期待が高い。一方で「地縄・水盛り・遣り方」(28.6%)、「下地材の取り付け」(30.9%)への期待は低い。複数回答の平均回答数は4.70と高く、大工技能者として戦力とするために幅広い教育・訓練が求められていると考えられる。

施工エリア別では、平均回答数は全国的に4.50以上であり、全体的な技術・技能の習得への意向が窺える。

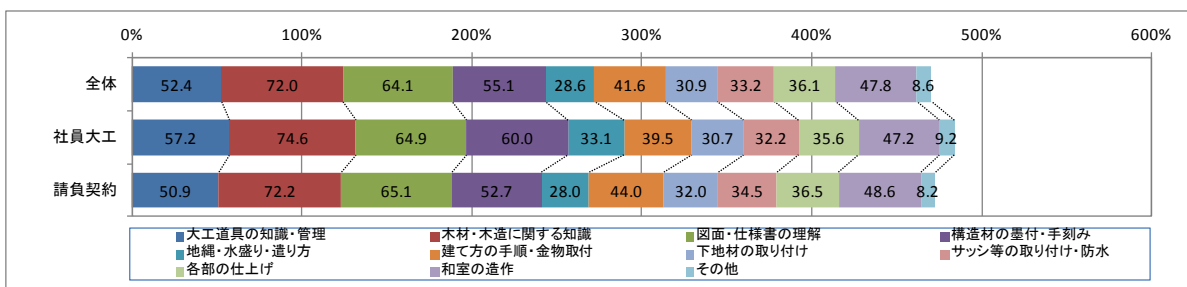
雇用形態別では、社員大工のいる企業では「大工道具の知識・管理」、「構造材の墨付・手刻み」の回答比率が高い。また請負契約を行う企業では「建て方の手順・金物取付」、「下地材の取り付け」、「サッシ等の取り付け・防水」、「各部の仕上げ」、「和室の造作」への回答比率が高い傾向がみられた。



共同の育成で必要な内容



【施工エリア別】共同の育成で必要な内容



【雇用形態別】共同の育成で必要な内容

(4) 望ましい育成手法

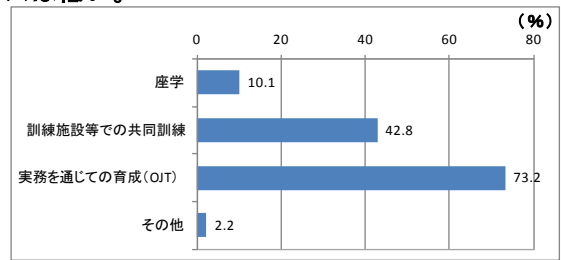
- 「実務を通じての育成 (OJT)」が 79.2%と最も比率が高い。
- 「訓練施設等での共同訓練」は 42.8%。
- 「座学」は 10.1%で、共同育成の方法としてはニーズは低い。

大工技能者の望ましい育成手法としては、実務を通じての育成 (OJT) が 79.2%と最も比率が高い。次いで、

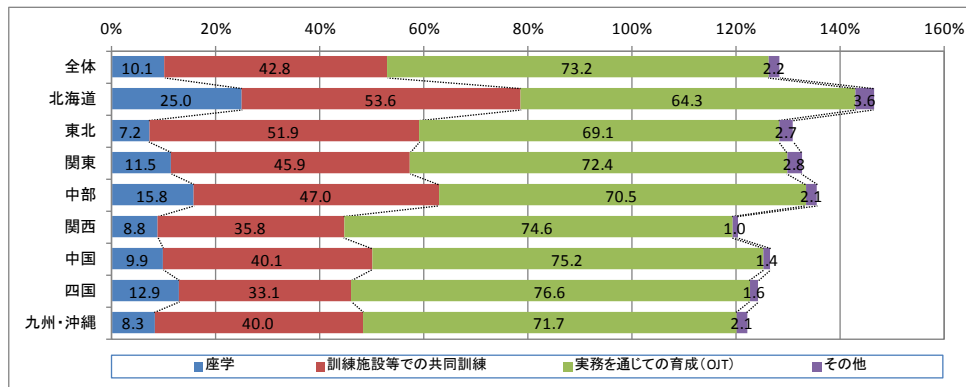
訓練施設での共同訓練が 42.8%、座学は 10.1%で共同育成の方法としてはニーズが低いという結果になった。

施工エリア別では、北海道、中部、四国で座学の比率が高く、訓練施設等での共同訓練は北海道、東北、中部で回答比率が高い。実務を通じての育成 (OJT) は四国、中国、関西で回答比率が高い。

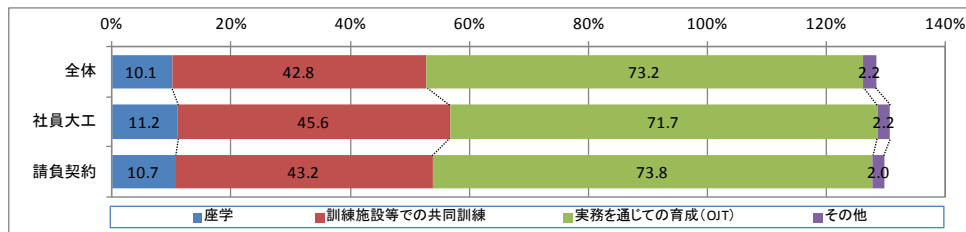
雇用形態別では社員大工がいる企業では訓練施設等での共同訓練への回答比率が高かった。



望ましい育成手法



【施工エリア別】望ましい育成手法

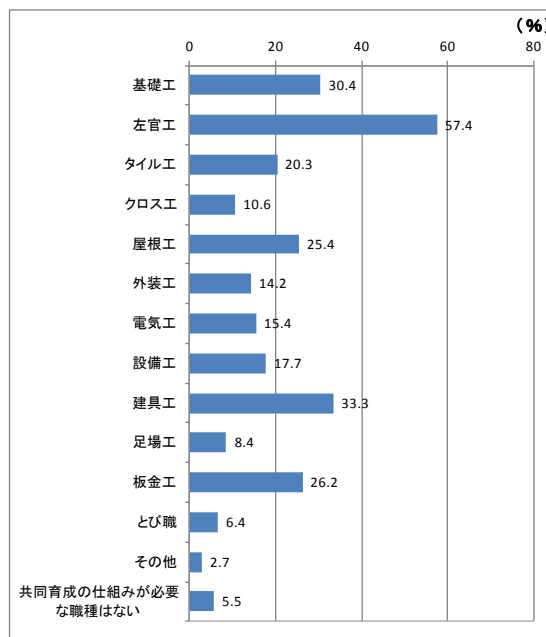


【雇用形態別】望ましい育成手法

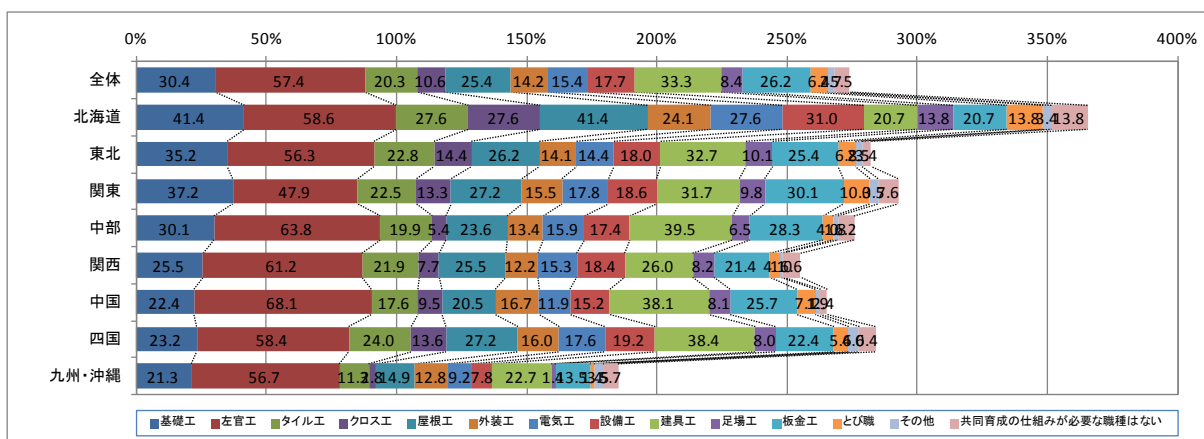
(5) 大工以外に同様の仕組みが求められる職方・技術者

- 左官、建具、屋根へのニーズが高い。

大工技能者以外に共同での育成の仕組みが必要な職方・技術者としては左官工(57.4%)、建具工(33.3%)、基礎工(30.4%)への期待が高い。



同様の仕組みが求められる職方・技術者



【施工エリア別】同様の仕組みが求められる職方・技術者

木造住宅産業協会 集計結果

アンケート調査結果の概要

- 今後の大工技能者不足への危機感は強く、**62.2%**の会員が大工技能者の共同育成の仕組みが必要であると認識している。

木住協による大工技能者の共同育成の仕組みについて、事業規模によらず、**62.2%**の会員が必要であるとの認識を持っている。加えて、本アンケート調査は、木住協による共同育成の仕組みの具体像がない段階で実施しており、不必要との意見の中にも具体性がないことや地方であることなどが挙げられていることから、潜在的なニーズは高い状況にあると考えられる。また、今後の大工技能者をはじめとする木造住宅に係る職方の不足について、大工技能者が不足するとの予測は**89.2%**、その他の職方・技術者についても**89.8%**が不足すると予測しており、今後の大工技能者、職方・技術者の確保に危機感を抱いている結果であった。

- 大工技能者の育成・雇用がない住宅生産体制

現在の大工技能者の不足対策として、説明会・紹介等を中心とした経験のある大工技能者を確保し、請負契約により住宅生産を行っている。**95.3%**の会員が請負大工により住宅生産を行っており、また、**74.4%**の会員が社員大工を雇用せず、請負大工のみでの住宅生産を行っている。これまで育成という視点を持っていない会員も多く、個社による育成手法が見いだせない状況につながっている。

- 主力である標準大工を安定的に育成・確保するための仕組みが求められている。

育成する大工技能者のレベルについては、住宅生産の主力となっている標準大工へのニーズが**84.8%**と高く、まずは戦力となる人材を安定的に確保したい意向が窺える。特に、共同での育成における内容については、「木材・木造に関する知識」(**74.3%**)、「図面・仕様書の理解」(**68.9%**)など、現場のOJTだけでは難しい内容への期待も高い。また、「建て方の手順・金物取付」(**63.5%**)、「サッシ等の取り付け・防水」(**54.1%**)など、作業を伴いながらの育成についてもニーズが高い結果であった。平均回答数は**5.0**と高く、総合的な訓練への期待が窺える。

一方で、現在の職業訓練において実施している「構造材の墨付・手刻み」について、施工エリアによって一定のニーズはあるものの、全体としては**17.6%**と低い結果であり、プレカット材を用いた家づくりに必要な人材を求めていることが窺える。

また、訓練方法としては「専門訓練施設における指導」(**87.3%**)への要望が高い結果となった。「座学」「OJT」に関しては専門訓練施設における指導と併せて選択しており、育成における補助的な役割と認識されている状況が窺える。

- 社員大工の育成と独立へのキャリアパス及び支援

しかし、現在の大工技能者の位置付けは、前述の通り圧倒的に請負契約が多く(**95.3%**)、現状の仕組みにおいて職業能力開発法に拠る専門訓練施設の利用は難しい状況である。若年大工技能者を社員として雇用することを条件に、木住協共同での育成の仕組みを検討していくことが求められている一方、独立へのキャリアパスや支援等の枠組みも検討していく必要がある。また、独立した社員大工がその後も請負大工として継続する戦力となるような方策も求められている。

●現在の仕組みでは人材活用の幅は広がらない。

高齢者や女性の人材活用については、大工技能者をはじめとする職方への期待は低く、設計・営業・事務といったデスクワークでの活用が中心であることから、職方不足への直接的な解決策とはなりにくい状況にある。昨今活発な議論となる外国人労働者の活用についても、会員の期待は高いとはいえない。

●会員の住宅生産体制に合わせて選択できる共同育成の仕組みが必要である。

これらのことより、会員が実施する若年大工技能者の育成について、木住協として共同育成の仕組みを検討していくことが、今後の会員の安定的な人材確保と住宅生産につながると考えられる。仕組みとしては会員における大工技能者の役割や住宅生産体制が異なることから、複数のメニュー整備が必要と考えられ、会員各社が選択できるように整備していく必要がある。

アンケート調査結果の概要

- 今後の大工技能者不足への危機感は強く、**62.2%**の会員が大工技能者の共同育成の仕組みが必要であると認識している。

木住協による大工技能者の共同育成の仕組みについて、事業規模によらず、**62.2%**の会員が必要であるとの認識を持っている。加えて、本アンケート調査は、木住協による共同育成の仕組みの具体像がない段階で実施しており、不必要との意見の中にも具体性がないことや地方であることなどが挙げられていることから、潜在的なニーズは高い状況にあると考えられる。また、今後の大工技能者をはじめとする木造住宅に係る職方の不足について、大工技能者が不足するとの予測は**89.2%**、その他の職方・技術者についても**89.8%**が不足すると予測しており、今後の大工技能者、職方・技術者の確保に危機感を抱いている結果であった。

- 大工技能者の育成・雇用がない住宅生産体制

現在の大工技能者の不足対策として、説明会・紹介等を中心とした経験のある大工技能者を確保し、請負契約により住宅生産を行っている。**95.3%**の会員が請負大工により住宅生産を行っており、また、**74.4%**の会員が社員大工を雇用せず、請負大工のみでの住宅生産を行っている。これまで育成という視点を持っていない会員も多く、個社による育成手法が見いだせない状況につながっている。

- 主力である標準大工を安定的に育成・確保するための仕組みが求められている。

育成する大工技能者のレベルについては、住宅生産の主力となっている標準大工へのニーズが**84.8%**と高く、まずは戦力となる人材を安定的に確保したい意向が窺える。特に、共同での育成における内容については、「木材・木造に関する知識」(**74.3%**)、「図面・仕様書の理解」(**68.9%**)など、現場のOJTだけでは難しい内容への期待も高い。また、「建て方の手順・金物取付」(**63.5%**)、「サッシ等の取り付け・防水」(**54.1%**)など、作業を伴いながらの育成についてもニーズが高い結果であった。平均回答数は**5.0**と高く、総合的な訓練への期待が窺える。

一方で、現在の職業訓練において実施している「構造材の墨付・手刻み」について、施工エリアによって一定のニーズはあるものの、全体としては**17.6%**と低い結果であり、プレカット材を用いた家づくりに必要な人材を求めていることが窺える。

また、訓練方法としては「専門訓練施設における指導」(**87.3%**)への要望が高い結果となった。「座学」「OJT」に関しては専門訓練施設における指導と併せて選択しており、育成における補助的な役割と認識されている状況が窺える。

- 社員大工の育成と独立へのキャリアパス及び支援

しかし、現在の大工技能者の位置付けは、前述の通り圧倒的に請負契約が多く(**95.3%**)、現状の仕組みにおいて職業能力開発法に拠る専門訓練施設の利用は難しい状況である。若年大工技能者を社員として雇用することを条件に、木住協共同での育成の仕組みを検討していくことが求められている一方、独立へのキャリアパスや支援等の枠組みも検討していく必要がある。また、独立した社員大工がその後も請負大工として継続する戦力となるような方策も求められている。

●現在の仕組みでは人材活用の幅は広がらない。

高齢者や女性の人材活用については、大工技能者をはじめとする職方への期待は低く、設計・営業・事務といったデスクワークでの活用が中心であることから、職方不足への直接的な解決策とはなりにくい状況にある。昨今活発な議論となる外国人労働者の活用についても、会員の期待は高いとはいえない。

●会員の住宅生産体制に合わせて選択できる共同育成の仕組みが必要である。

これらのことより、会員が実施する若年大工技能者の育成について、木住協として共同育成の仕組みを検討していくことが、今後の会員の安定的な人材確保と住宅生産につながると考えられる。仕組みとしては会員における大工技能者の役割や住宅生産体制が異なることから、複数のメニュー整備が必要と考えられ、会員各社が選択できるように整備していく必要がある。

1. アンケート調査の概要

①調査の目的

一般社団法人 日本木造住宅産業協会の会員において、大工技能者をはじめとした木造技術者の育成・確保等に関する考え方を把握し、今後の協会としての大工技能者育成に係る仕組みの検討を行うため、アンケート調査を実施した。

②調査の対象及び時期

本調査は一般社団法人 日本木造住宅産業協会に会員登録を行っている事業者を対象に実施した。調査時期は2014年8月に配布した。

③配布数・回収率

アンケート調査は、全国の会員446社に配布し、回答は133社、回収率は29.8%であった。

④基本情報

回答者の会員種別（図1-1）、施工エリア（図1-2）は以下の通りであった。得られた回答は、97.9%が1種会員あり、全体の54.3%が1種B会員であった。また、地域別では関東を施工エリアとしている会員が37.0%であった。

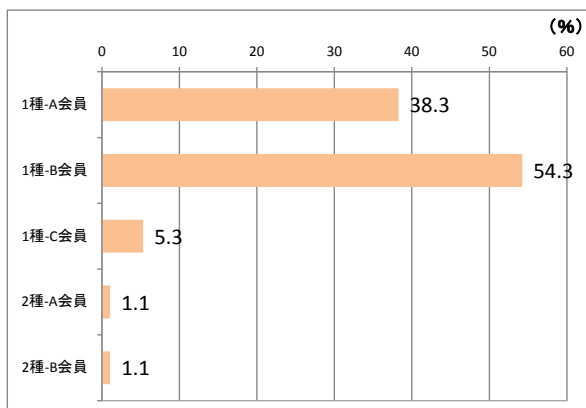


図1-1. 会員種別の内訳

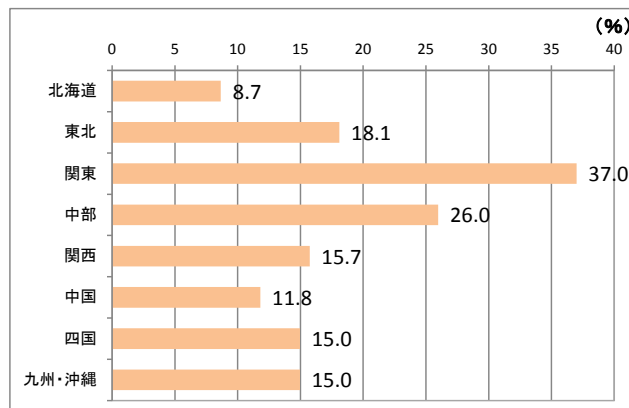


図1-2. 施工エリア別

2. アンケート調査の結果

質問 1. 新築物件において求める大工技能者レベル・雇用形態・大工の過不足の状況

(1) 新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル

●現在の新築物件の施工において、主力となっているのは標準大工（81.3%）である。

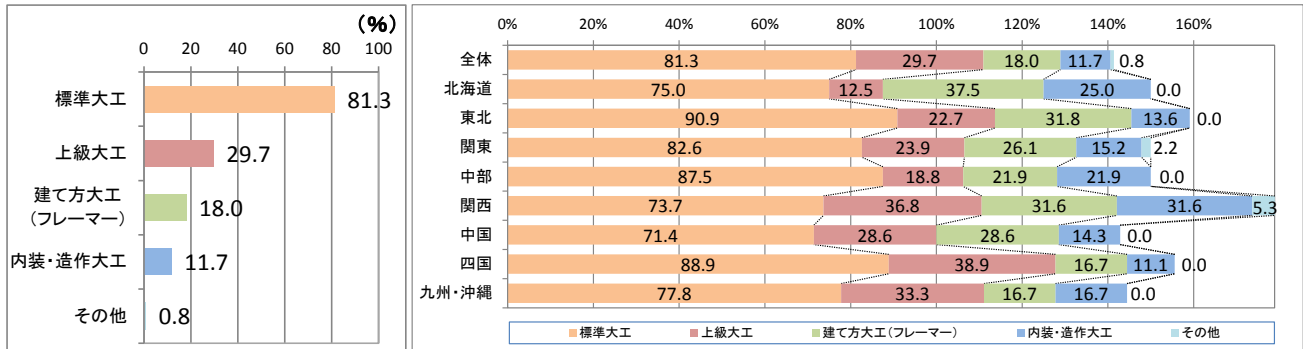


図 2-1-1. 新築物件の施工に必要な大工技能者レベル (全体・施工エリア別)

新築物件の施工にあたり必要な大工技能者レベルは、標準大工が最も多く 81.3%、次いで上級大工が 29.7%であった。(図 2-1-1) また、必要な大工技能者レベルとして標準大工のみとの回答は 55.5%であり、半数以上の回答が標準大工のみで新築物件を施工している現状であった。現在の新築物件の施工現場において、標準大工が主力となっている状況であることが。

地域別での求める各大工技能者レベルは以下の傾向が見られた。

- ・標準大工／東北、関東、中部、四国で回答比率が高い。
- ・上級大工／関西、四国、九州・沖縄で回答比率が高い。
- ・建て方大工 (フレーマー) ／四国、九州・沖縄で回答比率が低い。
- ・内装・造作大工／関西で回答比率が高い。

(2) 新築物件の施工にあたる大工技能者の雇用形態

●3/4の会員が「請負契約」の大工技能者のみで新築物件の施工を行っている。

●大工技能者を「社員大工」として雇用している場合も、「請負契約」の大工技能者を併用して新築物件の施工を行っている。

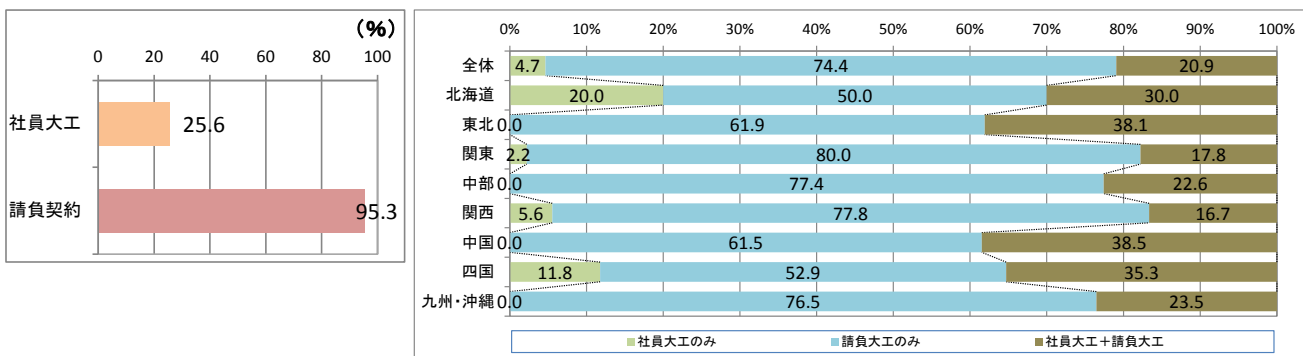


図 2-1-2. 施工にあたる大工技能者の雇用形態 (全体・施工エリア・組み合わせ別)

大工技能者の雇用形態について、「請負契約」の大工技能者により施工を行うとの回答が 95.3%であった。また、「社員大工」を雇用しているとの回答は 25.6%であった。(図 2-1-2)

回答項目別に内訳を分析すると、「請負契約」の大工技能者のみで施工を行っているとの回答は全体

の74.4%を占める。また、「社員大工」と「請負契約」の大工技能者を併用しているとの回答は20.9%であり、「社員大工」のみで施工を行っているとの回答は4.7%であった。「社員大工」を雇用している場合も、「請負契約」の大工技能者を併用して施工を行っている状況が窺える。

施工エリア別では、北海道、東北、中国、四国では「社員大工」を雇用（社員大工、社員大工+請負大工）し、家づくりを行っているとの回答が他地域に比べて高い傾向となっている。また、「請負契約」の大工（請負大工、社員大工+請負大工）により家づくりを行っているとの回答は、東北、中部、中国、九州・沖縄で100%であった。その他の地域でも高い数字となっている。

①社員大工の雇用主

社員大工の雇用主について、30票が単独回答であり、複数回答は3票であった。

自社で直接雇用しているとの回答が72.7%、自社関連施工会社が12.1%であった。（図2-1-3）また、協力工務店等で社員大工を雇用しているとの回答は18.2%であった。

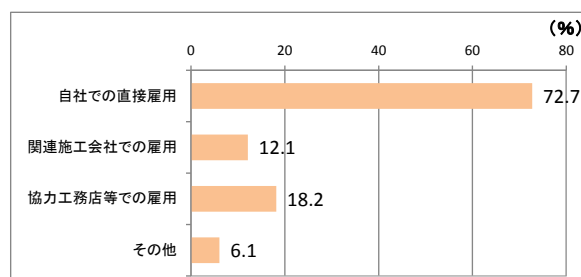


図 2-1-3. 社員大工の雇用主

②請負大工の契約主

請負大工の契約主について、109票が単独回答であり、複数回答は10票であった。

自社との請負契約が80.0%と最も多く、基本的に自社—請負大工間で請負契約を交わし、施工を行っている。（図2-1-4）また、協力工務店—請負大工間での請負契約との回答も23.3%であり、家づくりの体制により選択している状況が窺える。

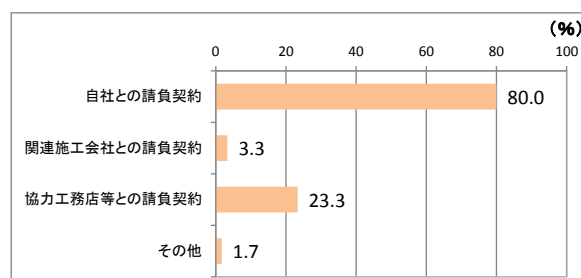


図 2-1-4. 請負大工の契約主

①、②ともに自社にて雇用・請負契約を実施していることから、自社にて発注を行う方式で新築物件の施工を行っている会員が多い状況である。

(3) 現在の大工技能者の不足の状況

- 現在、66.4%の会員が「大工技能者が不足している」状況である。
- 現在の住宅生産の主力である標準大工が不足しているが、上級大工が不足している会員も24.1%であった。施工エリアにより不足している大工技能者レベルは若干異なるものの、標準大工を基本とした育成・確保が必要な状況である。

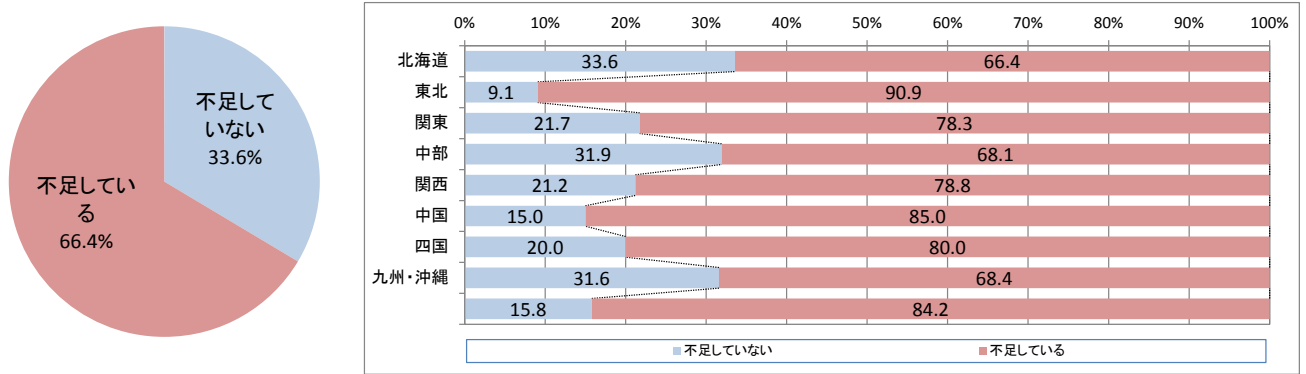


図 2-1-5. 現在の大工技能者の不足状況 [全国・施工エリア別]

現在の大工技能者の不足状況について、66.4%の会員が「不足している」との回答であった。(図 2-1-5) 施工エリア別の不足状況では北海道、関西、中国、九州・沖縄で80%以上が不足していると回答している。特に北海道では90.9%と不足状況が顕著である。また、関東、四国については、他地域よりも不足しているとの回答が低いが、70%近くの回答が不足しているとの結果であった。

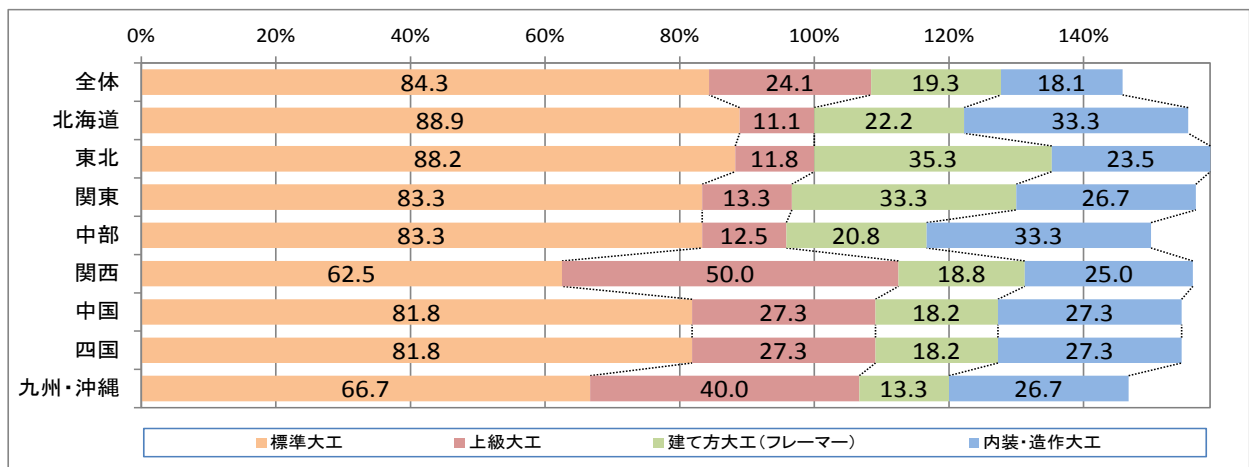


図 2-1-6. 現在、不足している大工技能者のレベル [全国・施工エリア別]

「不足している」との回答者に対し、不足している大工技能者について伺ったところ、「標準大工」との回答が最も多く、84.3%であった。(図 2-1-6) また、「上級大工」との回答は24.1%であり、不足しているとの回答の内、1/4程度の割合を占める結果であった。標準大工のみが不足しているとの回答は全体の54.2%であり、他の大工技能者との複数回答も30.1%程度見られたが、現在の住宅生産の主力である標準大工に対して不足している状況であることが窺える。「建て方大工(フレーマー)」との回答は19.3%、「内装・造作大工」は18.1%であり、建て方のみ、造作のみを担当する大工技能者についても不足している状況である。

施工エリア別の不足している大工技能者レベルは、「標準大工」が関西：62.5%、九州・沖縄：66.7%で他地域よりも低く、「上級大工」が不足しているとの回答の比率が関西：50.0%、九州・沖縄：40.0%と高い。また、「建て方大工(フレーマー)」について、東北：35.3%、関東：33.3%と他地域と比べて

高く、九州・沖縄では 13.3%と低くなっている。また、「内装大工」については、北海道：33.3%、中部：33.3%と他地域と比べて高い結果であった。

(4) 今後の大工技能者の不足について

- 今後、「大工技能者が不足するだろう」と考えている会員は 89.2%であり、大工技能者不足に対する危機感が高い状況である。
- 施工エリア別では北海道、東北、九州・沖縄で「大工技能者が不足するだろう」との回答が 100%となっており、その他のエリアでも高い。「不足することはない」との回答は四国：22.2%が最も高い結果であった。

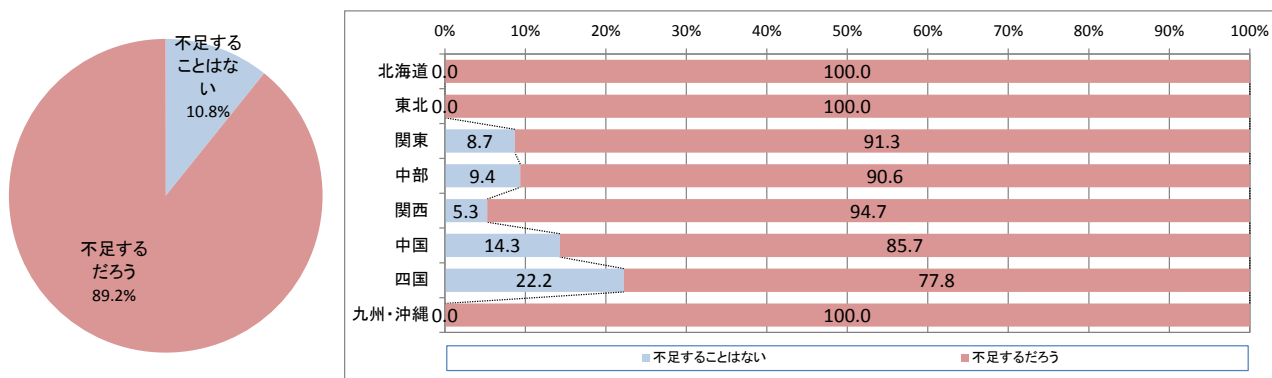


図 2-1-7. 今後の大工技能者の不足に対する予測 [全国・施工エリア別]

今後の大工技能者の不足状況について、89.2%の会員が「大工技能者が不足するだろう」と予測しているとの結果であった。(図 2-1-7)

施工エリア別の不足状況の予測では、北海道、東北、九州・沖縄が 100%となっており、その他の施工エリアにおいても高い結果となっている。四国は他の施工エリアと比較して「不足することはない」との回答が高い結果ではあるが、「不足するだろう」との回答が 77.8%と高い結果となった。また、いずれの施工エリアにおいても、現在の不足状況よりも高い結果となっており、会員において、今後の大工技能者不足が認識されている現状がはっきりと分かる結果であった、

(5) 現在、不足している大工技能者以外の職種

- 特に基礎工（56.6%）、左官（45.0%）が不足している。
- 平均回答数は2.80であり、複数の職種で不足している状況である。
- 大工技能者以外の職種について「不足職種はない」が17.8%であった。大工技能者の「不足していない」との33.6%と比較して、大工技能者以外の職種の不足感が高い結果となった。
- 施工エリア別での不足状況は異なるが、概ね共通して「基礎工」「左官工」「外装工」「タイル工」が不足している。「クロス工」は北海道、中部、「屋根工」は北海道で不足しているとの回答が多い結果であった。「電気工」「設備工」については東北、関東で不足しているとの回答が見られるが、回答数0のエリアもあり、充足している傾向である。

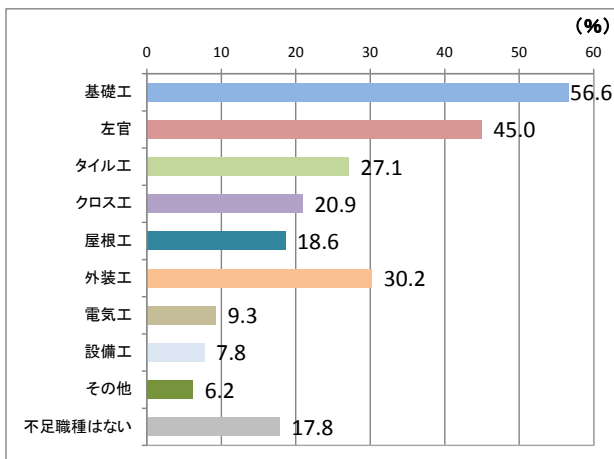


図 2-1-8. 大工技能者以外の職種の不足状況

現在、不足している大工技能者以外の職種（図 2-1-8）について、全ての職種において「不足している」との回答が見られたが、特に基礎工、左官との回答比率が高い結果であった。特に基礎工は56.6%となっている。また、外装工、タイル工、クロス工、屋根工も不足しているとの声が目立つ。「不足している」と回答した会員において、平均回答数は2.80であり、複数の職種において不足している状況が窺える。一方、「不足している職種はない」との回答は17.8%であった。

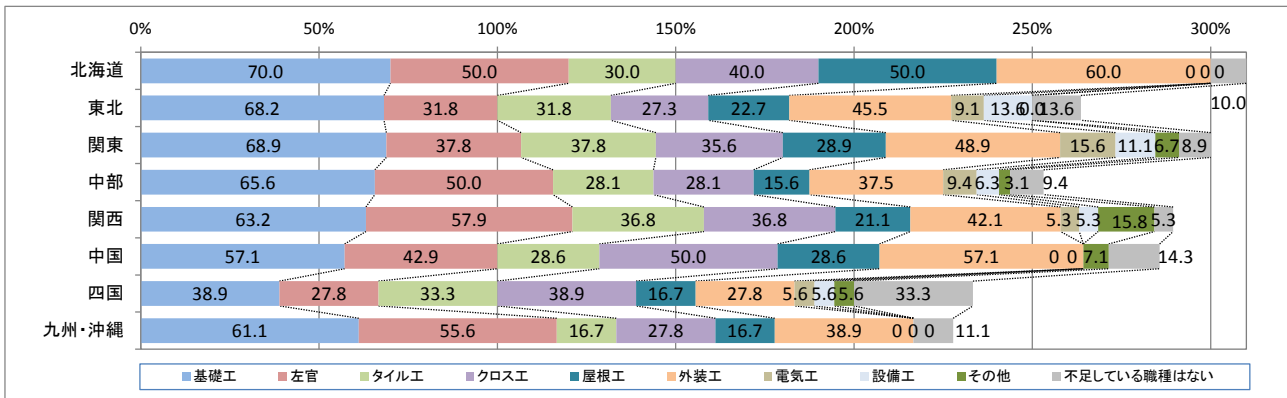


図 2-1-9. 大工技能者以外の職種の不足状況 [施工エリア別]

職種ごとの不足状況について、施工エリア別での傾向（図 2-1-9）を以下にまとめる。

- ・「基礎工」は、四国を除き60～70%と高い結果であった。四国では他の施工エリアと比較して38.9%と低い結果であったが、不足している職種では最大値となっている。
 - ・「左官」は、北海道、中部、関西、九州・沖縄で50%以上となっている。
 - ・「外装工」は、北海道、中国、関東、東北、関西で40%以上となっており、中部、九州・沖縄でも30%代後半であった。
 - ・「タイル工」は、九州・沖縄を除き、30%前後であった。
 - ・「クロス工」は、中国で50%、北海道で40%となっており、他エリアでも30%前後であった。
 - ・「屋根工」は、北海道で50%であるものの、他エリアでは30%未満であった
- また、四国は不足している職種がないとの回答が33.3%であり、他エリアに比べて高い結果であった。

(6) 今後、不足が予測される大工技能者以外の職種

- 特に基礎工（58.3%）、左官（67.7%）への危機感が高い。
- 平均回答数は2.96であり、現在よりも多くの職種での不足が懸念されている。
- 大工技能者以外の職種について「不足する職種はない」が10.2%であった。大工技能者の「不足し
てすることはない」との10.8%と比較して、同等の不足に対する危機感を持っている状況である。
- 施工エリア別での不足予測状況は異なるが、概ね共通して「左官工」「基礎工」「タイル工」「外装
工」が不足すると予測されている。「屋根工」は北海道、東北、「クロス工」は九州・沖縄以外で20
～30%程度が不足すると予測している。「電気工」「設備工」については北海道で不足すると予測す
る回答が見られる。また、東北、関西では「不足する職種はない」が回答数0であった。

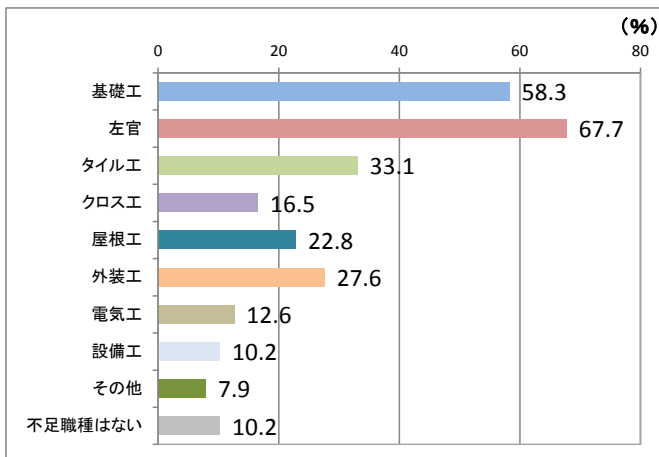


図 2-1-10. 大工技能者以外の職種の不足予測

今後、不足が予測される大工技能者以外の職種（図 2-1-10）について、全ての職種において「不足するだろう」との回答が見られたが、現在の不足状況と同様、「基礎工」、「左官」との回答比率が高い結果であった。特に左官は67.7%となっており、現在の不足状況の回答から増加している。また、「クロス工」、「外装工」以外の職種では、今後不足するだろうとの予測が現在の不足状況を上回る結果となっており、将来的に不足する状況になると考えている会員が多いことが窺える。

また、「不足している」と回答した会員において、平均回答数は2.96であり、現在よりも多くの職種で不足すると予測している。一方、「不足する職種はない」との回答は10.2%であった。

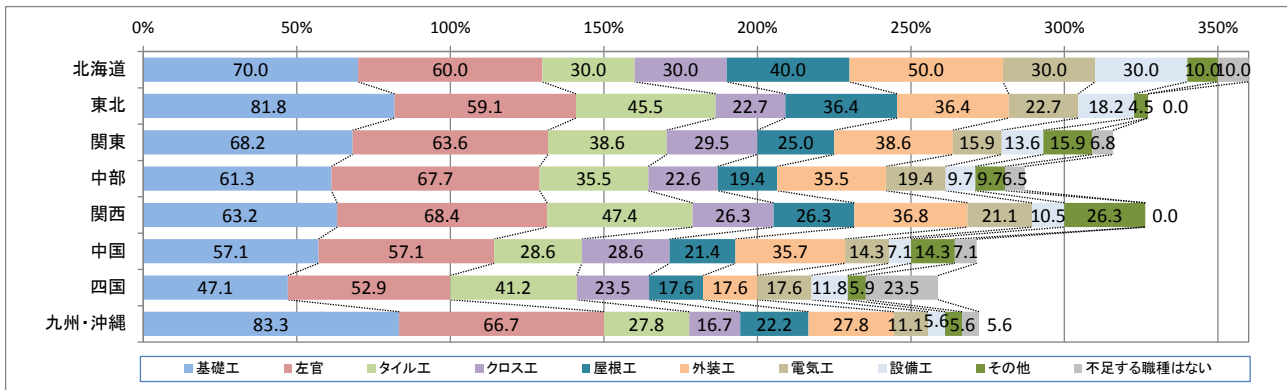


図 2-1-11. 大工技能者以外の職種の不足予測 [施工エリア別]

施工エリア別（図 2-1-11）では、「不足する職種はない」との回答が東北、関西で回答数0となっており、強い危機感が窺える。職種別では左官が全てのエリアで増加しており、いずれも半数以上が「不足するだろう」と回答している。

職種ごとの不足状況について、施工エリア別での傾向を以下にまとめる。

- ・「基礎工」は、全体的に高いが、特に九州・沖縄で83.3%、東北で81.8%と高くなっている。また、東北、四国、九州・沖縄で「不足するだろう」との回答が増加している。他エリアでは微増減にと

どまっている。

- ・「左官」は、全てのエリアで「不足するだろう」との回答が増加し、50～70%となっている。特に中部、関西、九州・沖縄で高くなっている。また、東北、関東、四国では20%以上増加しており、現在は確保できているものの、将来的な確保には危機感を持っている状況である。
- ・「外装工」は、現在の不足状況よりも改善すると考えられている。北海道では50%であるが、他エリアでは30%前後となっている。特に四国は17.6%に止まっている。
- ・「タイル工」は、全てのエリアで「不足するだろう」との回答が増加又は同値にあり、不足状況の改善が見えていない状況である。特に、東北、中国、九州・沖縄で増加している。
- ・「クロス工」は、現在の不足状況よりも改善すると考えられている。特に関西、中国、四国、九州・沖縄での回答数が減少している。
- ・「屋根工」は、現在の不足状況と比較して大きな変化はなく、不足状況の改善が見えていない状況である。

また、東北、関西は「今後、不足する職種はない」との回答が0であり、職方不足が深刻である状況が窺える。

(7) 大工技能者、職方が不足する時期

●33.3%の会員が年間を通じて不足している。

●決算期、年内・年度内引き渡しが集中する下半期（10月～3月）での不足状況が高い。

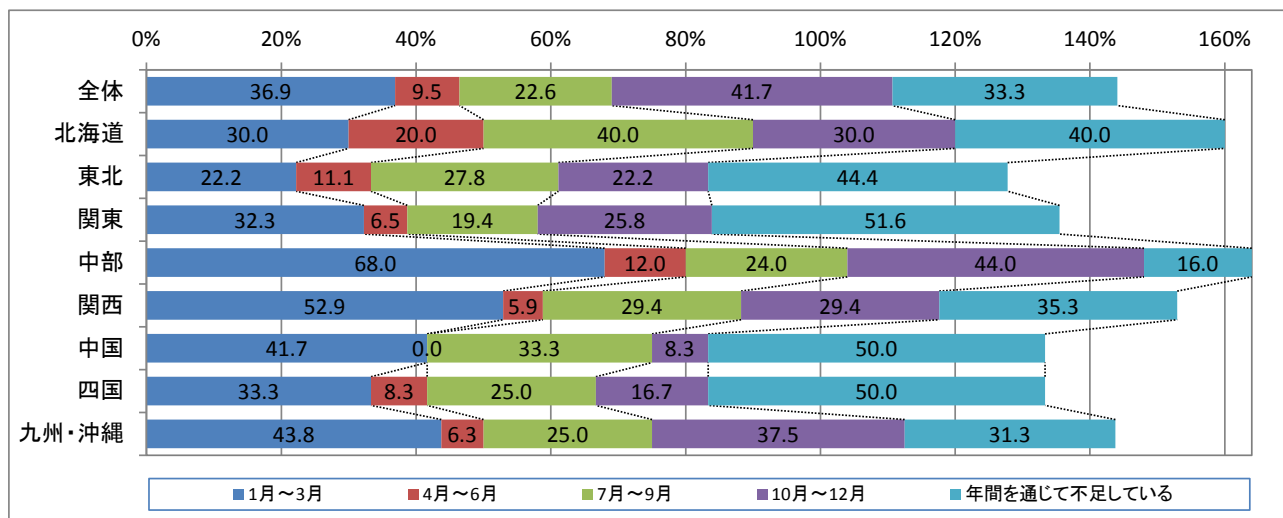


図 2-1-12. 大工技能者・職方が不足する時期 [全国・施工エリア別]

大工技能者、職方が不足する時期(図 2-1-12)について、年間を通じて不足しているとの回答が 33.3%であり、会員における大工技能者、職方の不足が深刻な状況になりつつあることが窺える。

また、時期別の回答では、特に決算期が集中する 1～3 月、年内引き渡し集中する 10～12 月に不足するとの回答が多い。一方、4～6 月は不足しているとの回答が最も少ない期間であった。

施工エリア別では、中部が 1～3 月、10～12 月に不足するとの回答が特に多かった。そのため、年間を通じて不足するとの回答は他地域に比べて低い結果であった。また、中国、九州・沖縄では、1～3 月に不足するとの回答が他地域に比べて高い傾向であった。関東、中国、四国では年間を通じて不足しているとの回答が 50%以上となっており、他地域よりも不足感が高い結果であった。

質問2. 大工技能者・職方等への不足に対する取組と求める人材像

(1) 大工技能者の不足への対策（現在、取り組んでいるもの）

- 39.2%の会員が大工技能者の不足に対して対策を持っていない。
- 44.8%の会員は即戦力となる大工技能者を確保する従来型の方法である。一方、育成は32.0%の会員が取り組んでおり、基本的に自社での社員大工技能者の育成を行っている。
- 年間完工棟数別では、100棟/年以上が育成や確保方を積極的に行っている傾向が見られる。

回答項目を大きく①育成、②育成された大工を確保、③取組なしとして分類すると、現在、大工技能者の不足に対して取り組みを行っていないとの回答が39.2%となっており、不足を認識しつつも具体的な対策が行われていない状況である。(図2-2-1)

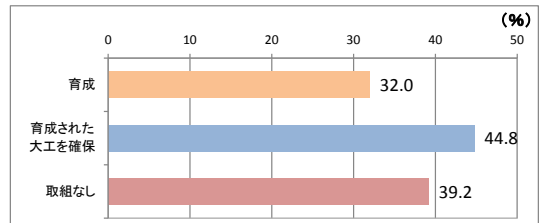


図2-2-1. 大工技能者不足に対する取組 [現在・大分類]

確保方策としては、②育成された大工を確保するとの回答が44.8%となっており、従来の方で確保している会員が多い状況である。項目別では説明会、紹介等による確保が26.2%と最多であった。(図2-2-2) 一方で、①育成との回答も32.0%であり、育成に対する取組も行われている状況が窺える。項目別では自社での育成が23.0%と最多であった。また、取組を行っている会員の平均回答数は1.40であり、複数の取組により大工技能者を確保している状況が窺える。

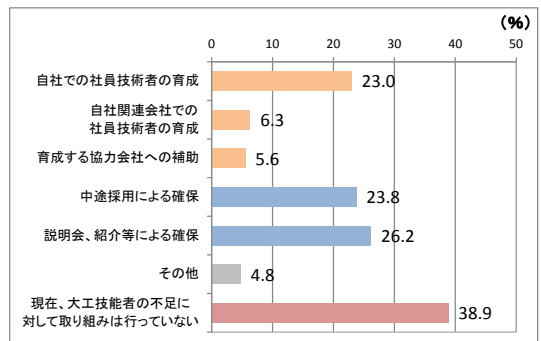


図2-2-2. 大工技能者不足に対する取組 [現在・項目別]

施工エリア別(図2-2-3)では、東北で③取組なしが18.2%と最小であり、①育成、②育成された大工を確保ともに他エリアと比較して高い結果であった。また、関西、中部では①育成が②育成された大工を確保よりも高い結果であった。

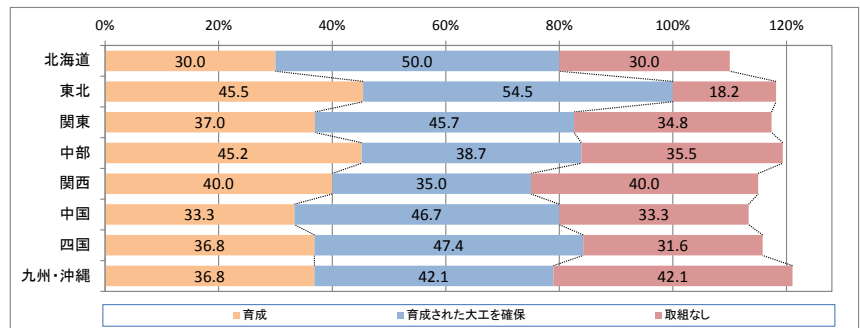


図2-2-3. 大工技能者不足に対する取組 [現在・施工エリア別]

年間完工棟数別の取組状況(図2-2-4)では、100棟以上の会員は③取組なしが28.0%で最小となっており、①育成44.0%、②育成された大工を確保56.0%と高い結果であった。

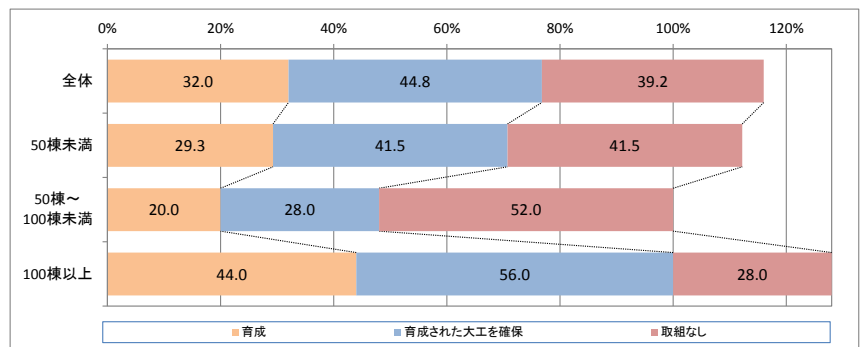


図2-2-4. 大工技能者不足に対する取組 [現在・年間完工棟数別]

特に③取組なしについて、50~100棟未満の会員は52.0%、50棟未満の会員は41.5%であり、会員の年間完工棟数による違いが明確に現れる結果であった。

(2) 大工技能者の不足への対策（今後、取り組む予定のもの）

- 取組なしが現在の 39.2%から 22.2%に減少しており、予測している不足状況に対して何らかの取組を行いたいとの意向が窺える。
- 即戦力となる大工技能者を従来型の方法で確保できると考えている会員も 53.8%であった。
- 自社での社員大工技能者の育成は 25.8%であり、現在と比較して伸びは少ない。
- 年間完工棟数別では、100 棟/年以上が育成や確保方を積極的に行う予定である傾向が見られる

回答項目を大きく①育成、②育成された大工を確保、③取組を行う予定はないとして分類する（図 2-2-5）と、③取組を行う予定はないとの回答が 22.2%と現在の状況から減少しており、不足に対して何らかの取組を行う必要性を認識している状況である。確保方策としては、②育成された大工を確保するとの回答が 53.8%となっており、従来の方で確保することを検討している会員が多い。また、①育成についても 42.7%となっており、育成への意識も高まっている状況が窺える。

項目別（図 2-2-6）では説明会、紹介等による確保が 31.7%と最多であった。一方で、育成は自社関連会社や協力会社への補助との回答が増加している。また、今後取組を行う予定であると回答した会員の平均回答数は 1.50 であり、複数の取組により大工技能者の確保につなげたい意向を持っている状況が窺える。

施工エリア別（図 2-2-7）では、東北で③取組を行う予定がないが 0%であった。東日本大震災後の職人不足もあってか、今後に対する危機感が強いことが窺える。また、北海道、関東を除く全てのエリアで①育成が最多（含同率）となっており、今後の職方不足に向けて育成の必要性が認識されている結果であった。

年間完工棟数別（図 2-2-8）では、100 棟以上の会員において③取組を行う予定がないが 10.9%と最小となっており、①育成 52.2%、②育成された大工を確保 65.2%と高い結果であった。

特に③取組を行う予定がないについて、50～100 棟未満の会員は 32.0%、50 棟未満の会員は 29.7%であり、現在よりも取組への必要性が認識されている状況が窺える。

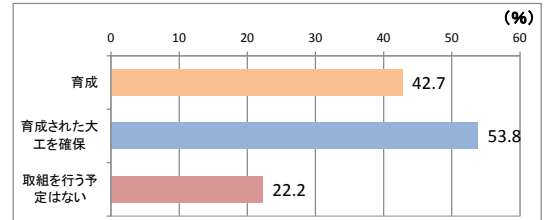


図 2-2-5. 大工技能者不足に対する取組 [今後・大分類]

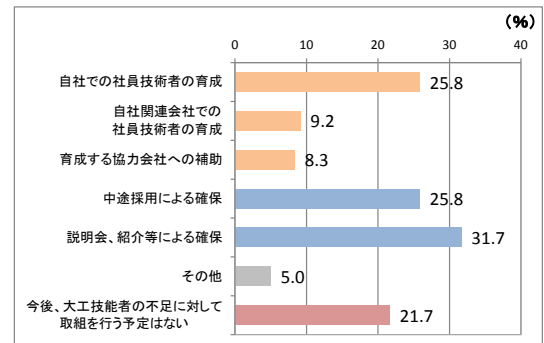


図 2-2-6. 大工技能者不足に対する取組 [今後・項目別]

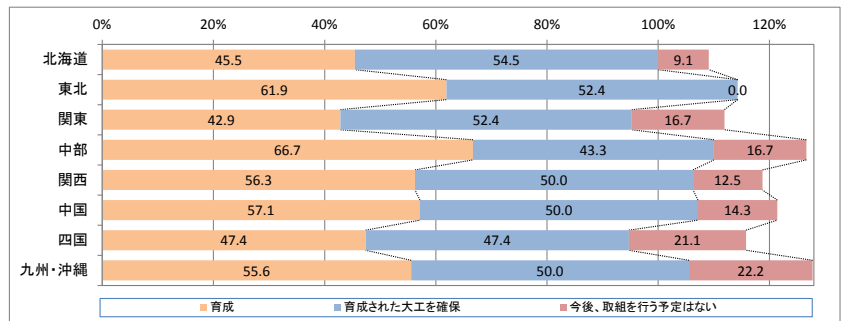


図 2-2-7. 大工技能者不足に対する取組 [今後・施工エリア別]

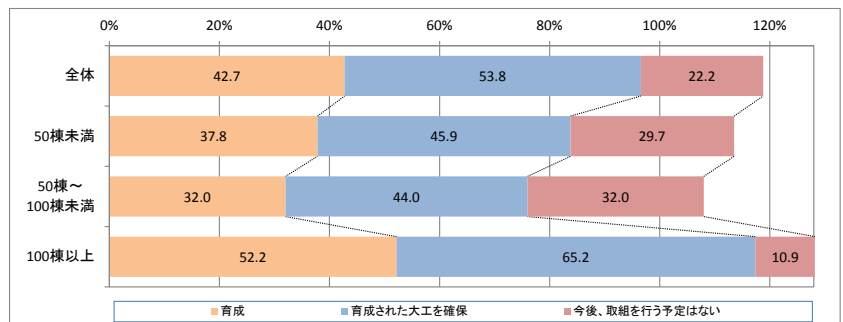


図 2-2-8. 大工技能者不足に対する取組 [今後・年間完工棟数別]

(3) 大工技能者の育成の仕組みについて

●大工技能者の育成の仕組みは3つに分類される

大工技能者の育成の仕組みについて、平成 25 年度に木造技能者育成検討委員会がハウスメーカー14社を対象として行った「大工技能者の人材不足についての現状把握に係るヒアリング調査」の結果では、1. 専門訓練施設+OJT、2. OJT、3. OJT+育成補助に分類される。前述のアンケート結果において、会員が行っている、又は行う予定である育成方法として、自社での育成が最多であることから、1. 又は2. の方法を基本として、支援体制を検討する必要がある。

(4) 取組により育成・確保を目指す大工技能者レベル

●78.7%が現在の住宅生産の主力である標準大工を求めている。

●26.7%が上級大工との回答であり、施工エリアによりニーズに差があるものの、よりレベルの高い人材を求めている状況も窺える。

●建て方大工（フレーマー）は特に北海道で高い。また、内装・造作大工は一定のニーズがある。

前問において、何らかの取組を行う、又は行う予定があると回答した会員に対し、育成・確保する大工技能者レベルについて伺ったところ、標準大工との回答が 78.7%と最も高い結果であった。(図 2-2-9) また、全てのレベルについて現在の住宅造りに必要な大工技能者に近い値となっており、現状に即した形での育成・確保を視野に入れていることが窺える。

施工エリア別では、九州、沖縄は標準大工の割合が 64.3%と低く、上級大工が 42.9%と高くなっている。また、北海道では建て方大工（フレーマー）が 62.5%と高くなっている。内装・造作大工については、北海道、東北、関西において高い傾向であり、他エリアでも一定のニーズがある状況が窺える。

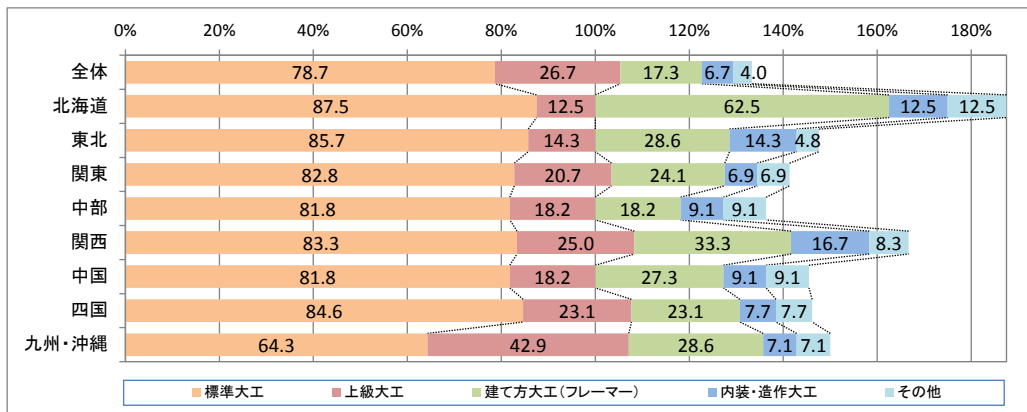


図 2-2-9. 取組により育成・確保を目指す大工技能者レベル

(5) 行っている・行う予定の育成方法

●不明の割合が70.1%であり、個社が具体的な育成のイメージを描けていない。

●具体的な育成方法としては、専門訓練施設への期待が46.9%と高い。

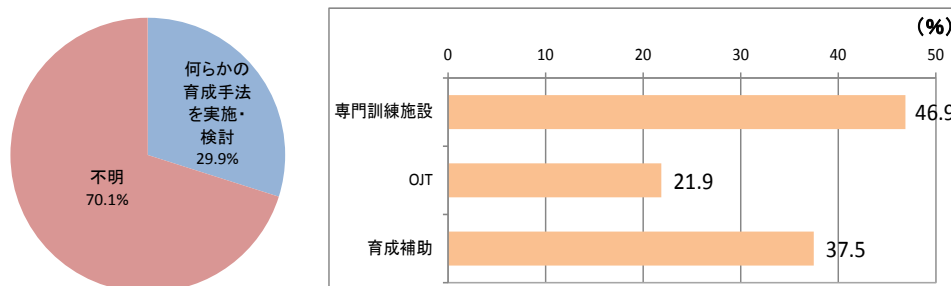


図 2-2-10. 実施又は検討している大工技能者の育成方法

行っている・行う予定の育成方法について、不明の割合が70.1%と高くなっており、大工技能者の育成について個社が具体的な育成手法を描けていない可能性がある。(図 2-2-10)

育成方法について得られた回答では、専門訓練施設での育成が46.9%と最多である。次いで、育成補助、OJT との回答であった。指導大工の不在など、OJT が難しい状況から、集合・集中訓練での育成への期待が高いと考えられる。

また、平均回答数は1.06であり、ほとんどが単独の育成手法での回答であった。複数回答は専門訓練施設+OJT 又は育成補助となっており、具体的な育成手法を描いている会員にとって、専門訓練施設への期待が高い結果であった。

(6) 各育成方法における訓練期間

i) 専門訓練施設での訓練期間・育成人数について (図 2-2-11)

専門訓練施設における育成期間として、3年以上、2~3年未満と比較的長期間にわたっての教育へのニーズがある。現在の職業能力開発促進法に基づく認定職業訓練校の長期訓練課程への期待も含まれていると考えられる。特に3年以上との回答が41.7%であり、大工技能者の育成についてある程度の修行期間が必要であるとの認識が高いことが窺える。また、育成人数については、1~2人/年が71.4%と最多となっており、個社で育成できる人数には限りがある状況と考えられる。

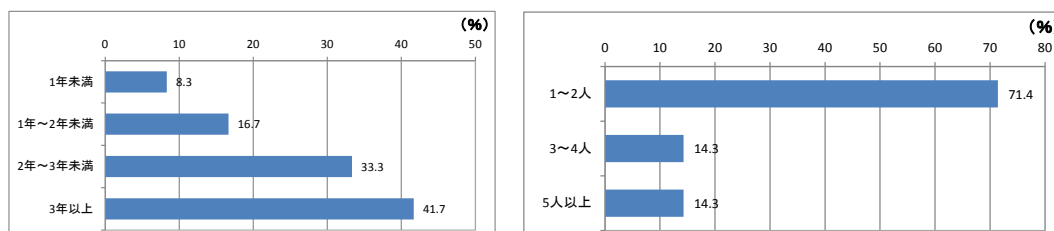


図 2-2-11. 専門訓練施設における訓練期間と育成人数

ii) OJT の訓練期間・育成人数について (図 2-2-12)

OJT による訓練期間として、3 年以上との回答が 42.9%と最多で有り、専門訓練施設と同様に比較的長期間にわたっての教育へのニーズがある。一方、2 年未満との意見も見られ、会員によって OJT に対する考え方や身につけさせたい技能にバラツキがあるといえる。育成人数では、1~2 人/年が 57.1%と最多となっているが、専門訓練施設と比較して 3~4 人との回答が多い。実質的に作業従事できない専門訓練施設と比較して、現場での作業従事で育成する OJT の方が育成人数を確保しやすい状況であることが窺える。

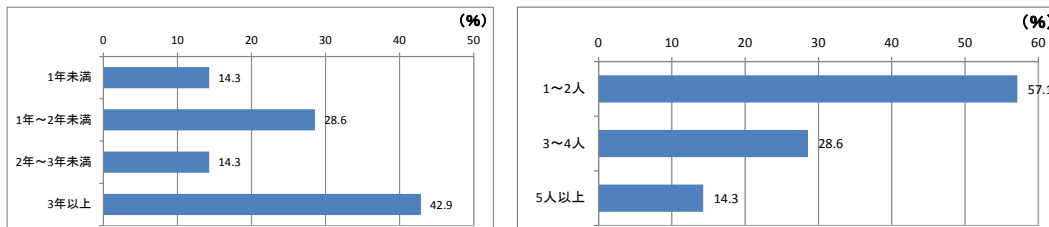


図 2-2-12. OJT における訓練期間と育成人数

iii) 育成補助による訓練期間・育成人数について (図 2-2-13)

育成補助の期間として、3 年以上と比較的長期間にわたっての教育へのニーズがある。一方、1~3 年未満との意見も見られ、事業者によって考え方や身につけさせたい技能にバラツキがあるといえる。最長は 5 年間との回答であった。また、1 年未満との回答はなく、ある程度の期間を補助する必要性があると考えている状況が窺える。

育成人数では、1~2 人/年もしくは 5 人以上/年と育成人数に差が見られる。最多は 7 人/年の回答であった。育成補助の仕組みでは基本的に自社で若年大工を抱えないため、人数を確保しやすい状況とも考えられる。

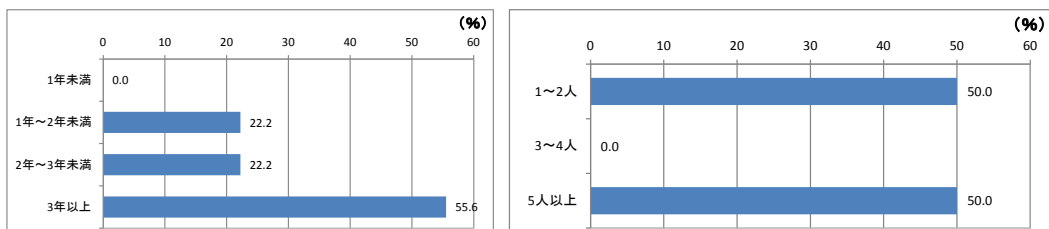


図 2-2-13. OJT における訓練期間と育成人数

(7) 育成対象となる大工技能者の雇用形態

- 育成対象として社員大工が 68.6%であり、認定職業訓練校等を利用する現在の仕組みについては理解がある状況と考えられる。
- 社員大工・請負契約の両方を対象としている回答は少なく、対象を絞って実施・実施予定である。
- 請負契約の大工のみを育成対象と考えている会員も多く、育成手法が描きにくい結果につながっていると考えられる。

育成の対象となる大工の雇用形態として、社員大工が 68.6%、請負契約が 35.3%となり、主な対象は社員大工となっている。(図 2-2-14) また、専門訓練施設を利用した育成へのニーズの状況より、現在の認定職業訓練校等を利用した育成に対する理解はある程度浸透していると考えられる。

社員大工、請負契約の両方を対象とするとの回答は 2 票であり、育成対象を絞って実施・実施予定であることが窺える。請負契約の大工のみを育成対象とするとの回答も全体の 1/3 を占めているが、請負契約の大工を対象として育成する仕組みは限られており、育成手法が描きにくい状況につながっているとも考えられる。

施工エリア別では、北海道、東北、関東、中部、四国では社員大工を対象としている比率が高い。特に中部と関東はその傾向が強い結果であった。九州・沖縄では請負契約の大工を育成対象としているとの回答が 60%と多い結果であった。

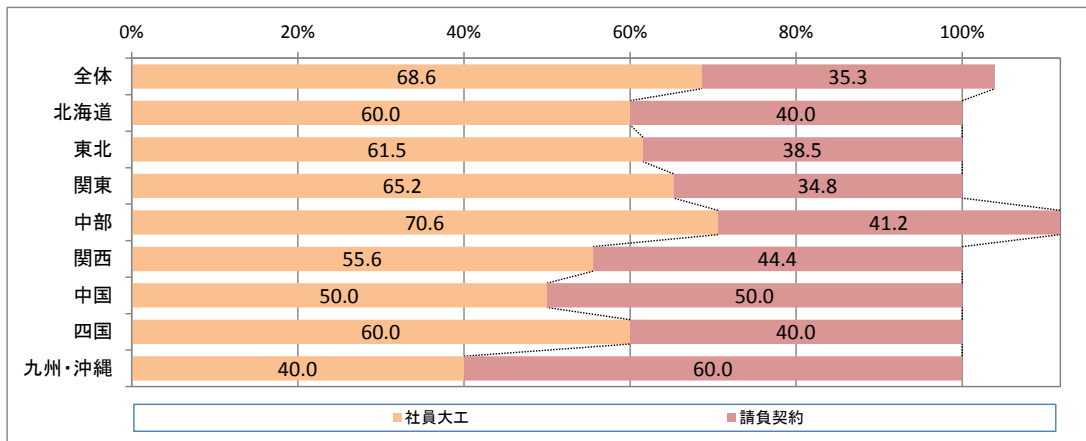


図 2-2-14. 育成の対象となる大工技能者の雇用形態

育成対象とする社員大工の雇用主 (図 2-2-15) については「自社での直接雇用」が 79.4%であった。年間完工棟数別での分類では、「自社での直接雇用」との回答が 50 棟未満で 100%、50~100 棟未満で 87.5%、100 棟以上で 66.7%であり、会員の事業規模・生産体制により育成対象となる社員大工の雇用主が異なる結果となった。

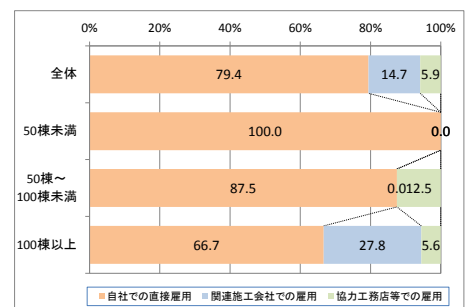


図 2-2-15. 育成対象となる社員大工の雇用主

また、育成対象とする請負契約の大工との契約主については「自社との請負契約」との回答が 62.5%であった。(図 2-2-16) 年間完工棟数別の分類では 50~100 棟未満で「自社との請負契約」が 100%となっている。また、100 棟以上では「協力工務店との請負契約」が 55.6%となっており、社員大工の場合と比較して協力工務店を経由した育成の比率が高い傾向となっている。また、100 棟以上は複数回答が最も多く、複数の発注ルートにより施工を行っていることが窺える。

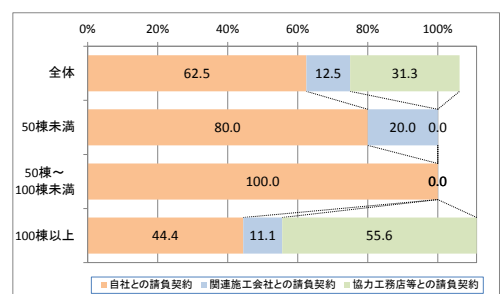


図 2-2-16. 育成対象となる請負大工の契約主

(8) 大工技能者以外の職方・技術者の不足への対策（現在、取り組んでいるもの）

- 49.6%が大工技能者以外の職方・技術者の不足に対して対策を持っていない。
- 大工技能者と比較して育成との回答は少なく、基本的に育成された職方を確保している。
- 年間完工棟数により取組状況が大きく異なる。

現在、取り組んでいる大工技能者以外の職方・技術者の不足への対策について、「取組を行っていない」との回答が 49.6%と最多である。（大工技能者では 38.9%）（図 2-2-17）質問 1-2. において、不足状況は大工技能者よりも深刻な状況が窺えたが、具体的な対策は行っていない状況であると考えられる。

また、取組を行っていると回答では、「説明会、紹介による確保」が 30.4%と主な方法となっており、育成での取組は大工と比較して少ない状況である。

質問項目を大きく①育成、②育成された職方・技術者を確保、③取組なしとして分類すると、主な確保方策としては、②育成された職方・技術者を確保するとの回答が 44.0%であった。①育成は 12.8%となっており、大工技能者の 42.7%と比較して育成への意識は低い。

施工エリア別では、関東、関西、四国、九州・沖縄では取組を行っていないとの回答比率が高い。特に関西では取組を行っていないとの回答が 57.9%との結果であった。（図 2-2-18）

年間完工棟数別（図 2-2-19）では、取組なしとの回答について、50 棟未満が 71.4%と最も高く、100 棟以上が 32.0%と最も低い結果であった。100 棟以上では育成された職方の確保が 58.0%と高いが、育成も 24.0%と最も高く、会員の事業規模や住宅生産体制により育成への取組に差がある状況が窺える。

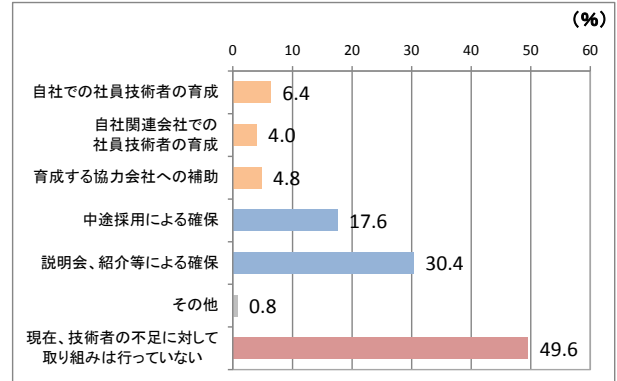


図 2-2-17. 大工技能者以外の職方・技術者不足への対策 [現在・項目別]

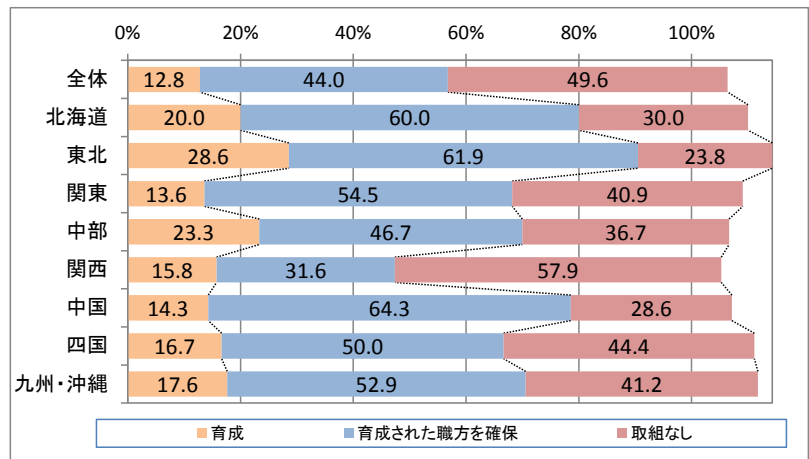


図 2-2-18. 大工技能者以外の職方・技術者不足への対策 [現在・施工エリア別]

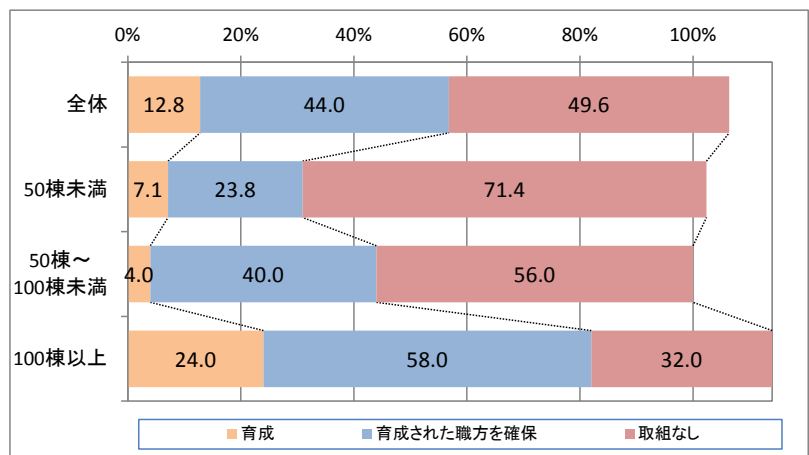


図 2-2-19. 大工技能者以外の職方・技術者不足への対策 [現在・年間完工棟数別]

(9) 大工技能者以外の職方・技術者の不足への対策（今後、取り組みを検討しているもの）

- 37.5%が大工技能者以外の職方・技術者の不足に対して対策を検討していない。
- 現在の取組状況よりも育成との回答が増加しているが、大工技能者と比較して育成との回答は少なく、基本的に育成された職方の確保を検討している。
- 大工技能者と比較して、自社で雇用して育成しようと考えている会員は少ない。
- 年間完工棟数により、大工技能者以外の職方・技術者不足への意識と取組が異なる。

「今後、取組を行う予定はない」との回答が37.5%と最多である（図2-2-20）が、現在の状況と比べて減少しており、何らかの対策をとる必要があると考えられている。

具体的な取組としては、「説明会、紹介による確保」との回答が多く、従来型の育成済み職方の確保が中心となっており、育成での取組は少ない。職方・技術者は専門工事業者に分類されるため、自社が積極的に育成に関わるという意識が低いことも要因と考えられる。一方で、自社関連会社での育成が増加していることから、育成を視野に入れている会員も若干ではあるが存在する。

質問項目を大きく①育成、②育成された職方・技術者を確保、③取組なしとして分類すると、主な確保方策としては、②育成された職方・技術者を確保するとの回答が51.3%であった。（図2-2-21）①育成は20.2%であり、育成への意識は高いとは言えないが、現在との比較では②と同様に増加している。

施工エリア別では、現在の状況と比較して、全エリアで③取組なしが減少している。関東、九州・沖縄では、②育成された職方の確保が増加している。また、中部では①育成が増加している。

年間完工棟数別（図2-2-22）では、取組予定なしとの回答について、50棟未満が54.8%と最も高く、100棟以上が20.5%と最も低い結果であった。100棟以上では育成された職方の確保が61.4%と高いが、育成も36.4%と最も高く、現在の取組状況と同様、会員の事業規模や住宅生産体制により育成への取組に差がある状況が窺える。

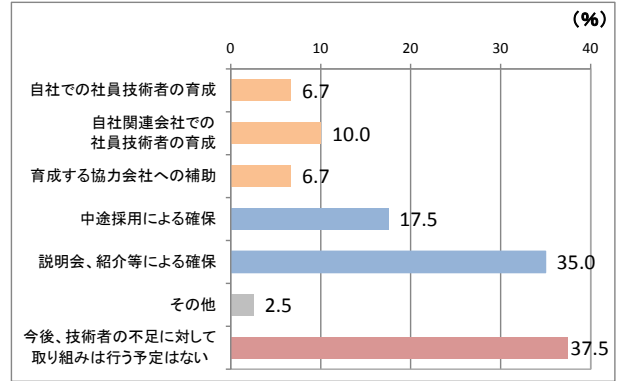


図2-2-20. 大工技能者以外の職方・技術者不足への対策 [今後・項目別]

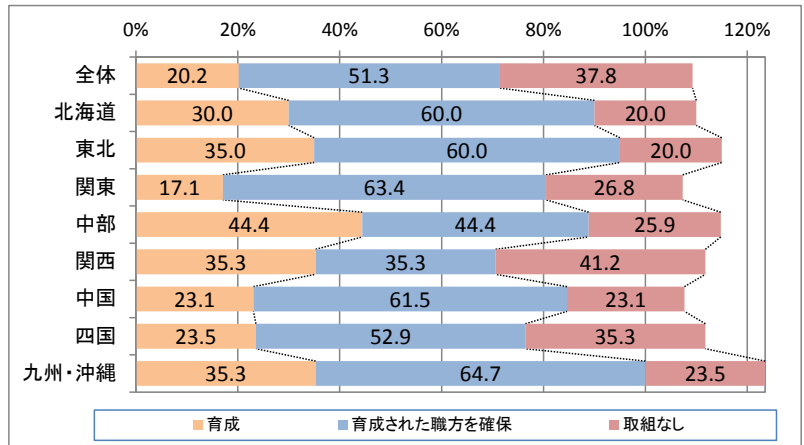


図2-2-21. 大工技能者以外の職方・技術者不足への対策 [今後・施工エリア別]

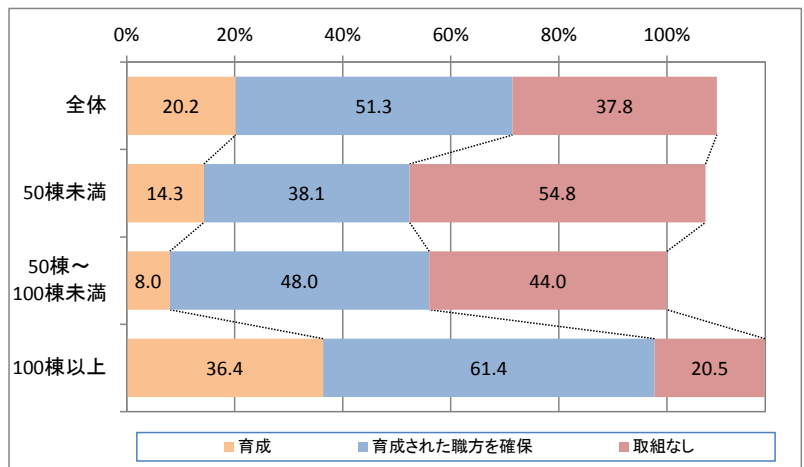


図2-2-22. 大工技能者以外の職方・技術者不足への対策 [今後・年間完工棟数別]

(10) 大工技能者・職方不足に対する育成・確保以外の取組・検討

- 育成・確保以外の方策として、着工時期の平準化が 68.5%であった。
- 職人の育成支援を検討している会員は少ない。
- 大工を基本技能として持ち、現場監督や外装工をこなせる多能工への期待がある。

大工技能者や職方の育成・確保以外の取組・検討について、「着工時期の平準化」との回答が最多で 68.5%であった。(図 2-2-23) 質問 1-3 の回答として、「年間を通じて不足している」は 33.3%であり、年末や決算期等の工事が集中する期間における不足の声も目立っていることから、平準化により工事量を均すことが有効な方法と考えられていることが窺えるが、平準化はこれまでも各社が取り組んでいる問題であり、解決に至っていない状況であると考えられる。次いで、「多能工化」が 26.9%、「工場生産の比率を高める」が 25.9%と現場作業の効率化を図る回答が多数を占めている。一方、「職人の育成支援」は 9.3%と低い割合であった。平均回答数は 1.54 であり、複数の対策により対応をしている会員が多い結果となった。

施工エリア別では、北海道で「多能工化」との回答が 50%と特に高く、東北、関東、中部においても、比較的高い数字となっている。また、工場生産の比率を高めるとの回答は、北海道で 70.0%、中国で 57.1%と高くなっている。

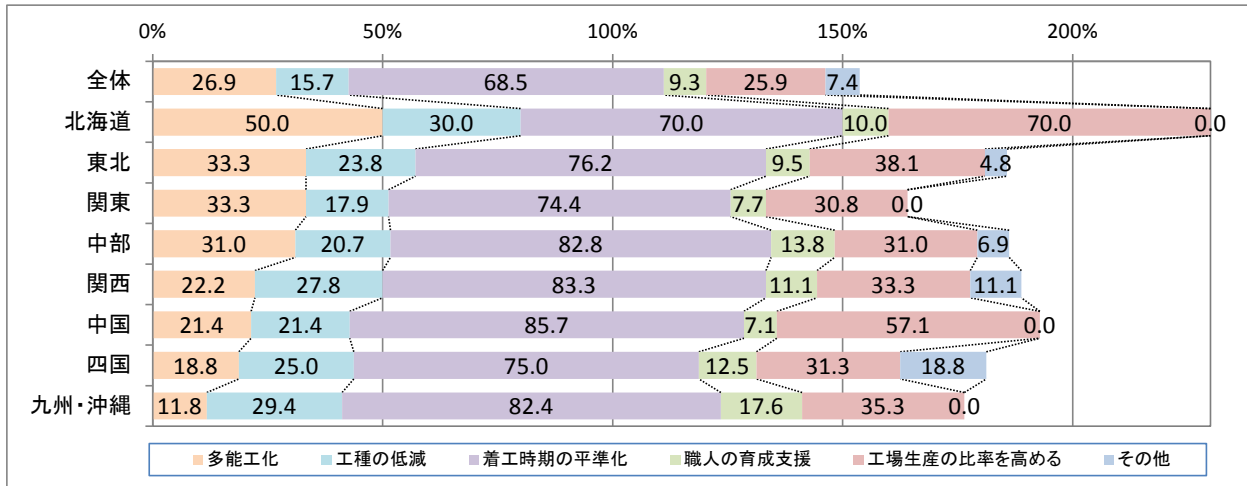


図 2-2-23. 大工技能者・職方不足に対する育成・確保以外の取組・検討

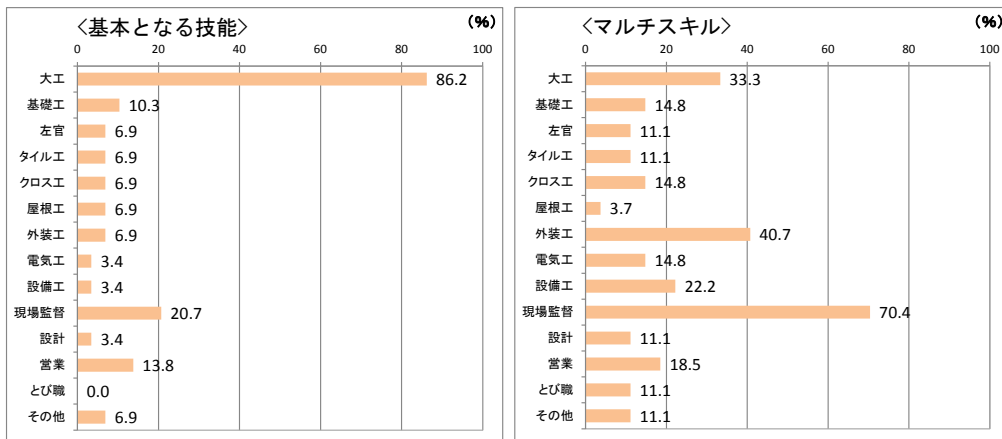


図 2-2-24. 多能工に求める「基本となる技能」と「マルチスキル」

また、多能工に求める「基本となる技能」「マルチスキル」について、「基本技能」として「大工」との回答は 86.2%であった。次いで、「現場監督」(20.7%)、「営業」(13.8%)であった。

「マルチスキル」は「現場監督」が

70.4%、「外装工」が 40.7%であり、管理業務や外装工事等への対応を求めている結果であった。一方、「電気工事」「設備工事」等の専門性の高い分野や「設計」への期待は低い傾向が見られる。

質問3. 木住協による大工技能者、技術者・職方の共同育成の仕組み

(1) 木住協による「共同での大工技能者育成の仕組み」の必要性

- 会員の施工エリア・事業規模に依らず、共同育成の仕組みについて「必要である」と考える会員が多い。
- 「必要はない」と回答した会員にも潜在的なニーズはあると考えられる。

木住協による「共同での大工技能者育成の仕組み」の必要性について、「必要である」が62.2%との結果であった。(図2-3-1)

施工エリア別では、東北で「必要である」が78.3%となっており、北海道、関東、中部、中国、四国において、「必要である」が63.6~73.7%との結果であった。一方、関西で「必要である」「必要はない」が50.0%ずつ、また、九州・沖縄では「必要はない」が61.1%と唯一上回る結果となった。

年間完工棟数別では、棟数が多くなるほど、「必要である」との回答比率が高く、100棟以上では70.0%、50棟未満でも53.5%との結果であった。

「必要である」理由については、個社での育成が難しいことや具体的な育成手法を持っていないこと、人材不足などが挙げられている。また、木造住宅業界全体での育成の仕組みが必要との意見も多く見られた。(表2-3-1)

一方、「必要はない」理由として、各社によって求める技能が異なることなどが挙げられている。しかし、仕組みが分からない、地方であることなどの理由も見られることから、具体的な育成の仕組みを提示することが求められていることが窺える。(表2-3-2)

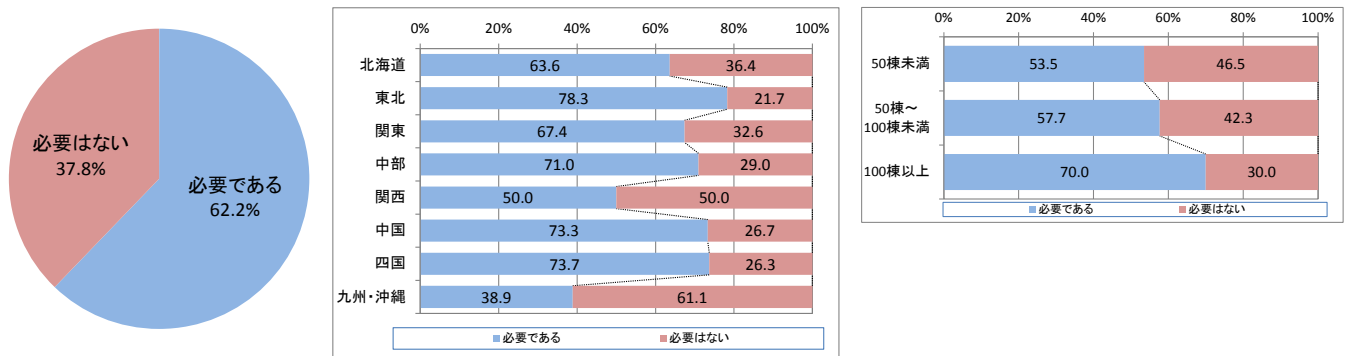


図2-3-1. 木住協による「共同での大工技能者育成の仕組み」の必要性について [全体・施工エリア別・年間完工棟数別]

表2-3-1. 必要である理由 (自由記入欄)

必要である理由
1社で職人の育成まで難しい
育成を検討したいが、作業ボリュームが大きくないと現実的でない中、木住協会員会社で協力して取り組んでいけば。
外国人労働者を含め、仕組みを作り底辺を拡大させる。
各会員会社の職人確保の情報があればたすかる
木住協だけでなく他の組織との協同で
業界全体での対策及び検討が必要
業界全体での取り組み
現在、大工棟梁が弟子を育てるのが様々な事情から難しいため、木住協での技能者育成を望みます。
講習会の実施…技術の向上、技能者の意識改革(品質、安全、マナーなど)
今年から富士職業訓練学校に育成をお願いしていますが木造技術者の育成学校があれば行かせたい
ゼロからの育成が求められていくと思う。
大工さんが不足してきた時に、共同育成された大工さん同士での応援をしようことなど
長期優良住宅、低炭素住宅etcの国策に対応可能な技術力UPの為
手探り状態である。育成に参考したい。
必要であると思うが、大工を目指す個人が少ないため難しいと思う。
育成は必要だと思うが、大工育成の場合、1~2年は育成できないのが現状なので、長い目で(10代~20代前半)育成する人を選ばないといけないが、今の世代で、数年先を見据える人材を確保する方が難しいと思う。
育成制度、情報共有化(職人希望工務店・工事店とのマッチング等)
一社で育成するには負担が大きい
基礎的な技術以外で木住協仕様部分について必要と思われる
建設業界全体で、職人育成を図る必要があると思う
高齢化が進み、次世代の職人の育成が必要なことには共感する為
今後の技能者不足による対策の参考にした
人材不足だから
大工さんの高齢化、後継ぎ不足などあるので、若い人をどんどん育成して欲しい
中小企業では技術学校などでできない為、協会発足で技術習得を促進していただくと安心な為
定期的な講習会

表2-3-2. 必要はない理由 (自由記入欄)

必要でない理由
会社のやり方があると思うので
仕組みが分からない為
自社仕様に対する施工法の合理化推進は、一方で標準施工法との乖離を拡大する点もあり、その両立は困難と考える。
職人に求めるレベルを標準化しない方が良いから
大工の雇用形態を考えると難しい
難しいと思う
会社の近くでなら必要
大きな枠組みで上級大工育成は不可能
地方なので対応が難しいと思う
必要性はあると思うが技能者等と直接雇用関係に無く利用の可能性が低い

(2) 共同で育成する大工技能者レベル

- 共同育成で目指す大工技能者レベルは「標準大工」が 84.8%である。
- 他のレベルは標準大工と加えて選択されており、標準大工が先ず目指すレベルと考えられている。
- 標準大工に加えて選択される大工技能者レベルは施工エリア毎に異なっており、上級大工は関西、建て方大工（フレーマー）は北海道、内装・造作大工は北海道、東北でニーズがある。

木住協による「共同での大工技能者育成の仕組み」により育成する大工技能者レベルについて、現在の住宅生産の主力である「標準大工」が 84.8%であった。(図 2-3-2)「標準大工」のみとの回答は 68.4%であり、「上級大工」「建て方大工（フレーマー）」「内装・造作大工」は標準大工に加えて選択されていることから、「標準大工」が先ず目指す大工技能者レベルとして考えられている。

施工エリア別では、関西以西で「上級大工」の育成を行いたいとの意向が比較的高い傾向にあるが、基本となる技能レベルとしては「標準大工」という結果であった。また、「建て方大工（フレーマー）」は北海道で 42.9%と高く、九州・沖縄、東北、関西で 20~30%前後となっている。施工エリアによっては上級大工よりも建て方大工へのニーズがある（北海道、東北）結果であった。「内装・造作大工」は北海道が 28.6%、東北、中部、関西で 20%前後となっている。

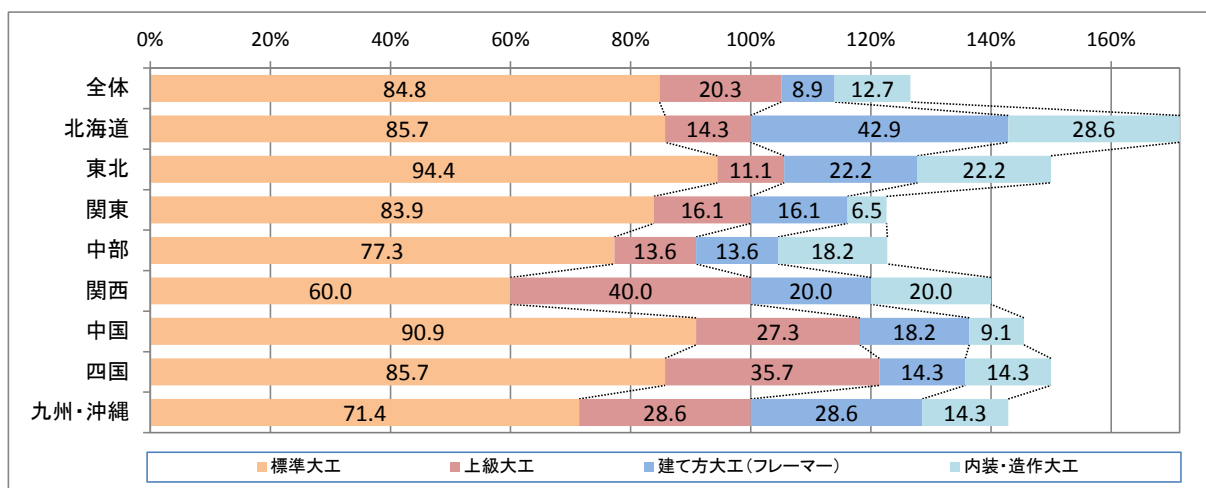


図 2-3-2. 木住協による「共同での大工技能者育成の仕組み」で育成する大工技能者レベル [全体・施工エリア別]

(3) 共同の育成で必要な内容

- 現場のOJTだけでは難しい「木材・木造に関する知識」「図面・仕様書の理解」への期待が高い。
- 訓練項目の平均回答数は5.0であり、大工技能者に求められる技能・技術の総合的な訓練への期待が高い。
- 現在の認定職業訓練校での訓練である「墨付・手刻み」への期待は低い。

共同の育成で必要と考える訓練内容について、「木材・木造に関する知識」(74.3%)、「図面・仕様書の理解」(68.9%)、「建て方の手順・金物取付」(63.5%)への期待が高い。一方、「構造材の墨付・手刻み」(17.6%)、「地縄・水盛り・遣り方」(18.9%)といった技能・技術への期待は低い。その他の訓練内容については、50%前後の結果となった。(図2-3-3)

訓練項目への平均回答数は5.0と高く、大工技能者として戦力となるために総合的な技能・技術を修得させたい意向であると考えられる。

施工エリア別では、東北での回答数が最も高く、共同での育成において大工に求められる全体的な技能・技術を身につけさせたい意向を持っている。北海道、中部は他エリアと比較して回答数が少ないものの、4項目以上の回答が得られている。

また、各訓練項目を施工エリア別に比較する(表2-3-3、図2-3-4)と訓練内容に関してニーズの違いがあることが窺える。特に、回答数としては少ない「構造材の墨付・手刻み」について、四国におけるニーズが高い結果であった。また、「地縄・水盛り・遣り方」は北海道以外の施工エリアにおいて、一定のニーズがあることが窺える。

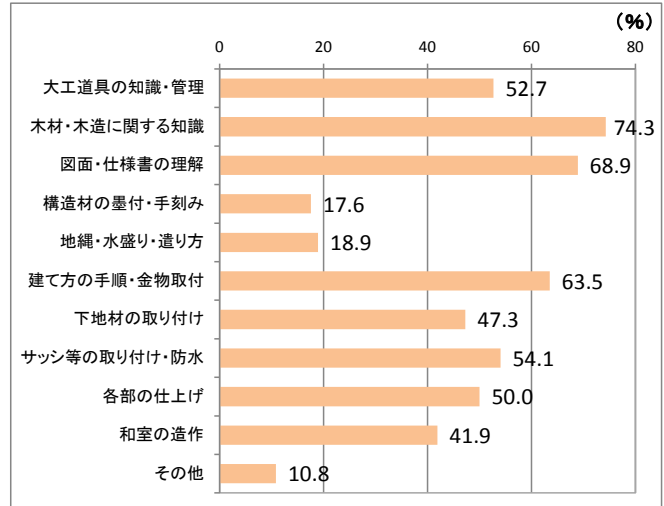


図2-3-3. 「共同での大工技能者育成の仕組み」で必要と考える訓練内容 [全体]

表2-3-3. 訓練内容に関する施工エリア別の傾向

大工道具の知識・管理	東北、関東、関西、中国において、期待が高い。
木材・木造に関する知識	東北、関西では100%であった。中部、四国では若干低い割合ではあるが、それぞれ65.0%、71.4%と他の項目と比較して高くなっている。
図面・仕様書の理解	中部で65.0%と若干低いが、その他のエリアでは70%以上となっている。
構造材の墨付・手刻み	北海道、九州・沖縄では0%である。四国では21.4%と最も高い。
地縄・水盛り・遣り方	全体の割合としては低いが、各地域において一定の割合でニーズはある。
建て方の手順・金物取付	四国は50.0%と他エリアよりも若干低い結果であったが、他の地域では60~70%程度の割合となっている。
下地材の取り付け	東北では52.9%と最も高く、関東(44.8%)、中国(45.5%)、四国(42.9%)であった。
サッシ等の取り付け・防水	東北では52.9%と最も高く、関東(44.8%)、中国(45.5%)、四国(42.9%)であったが、他エリアでは40%未満であった。
各部の仕上げ	関西で70.0%と最も高いが、他エリアでは50%前後であった。
和室の造作	東北で58.8%と高いが、他エリアでは30%前後であった。

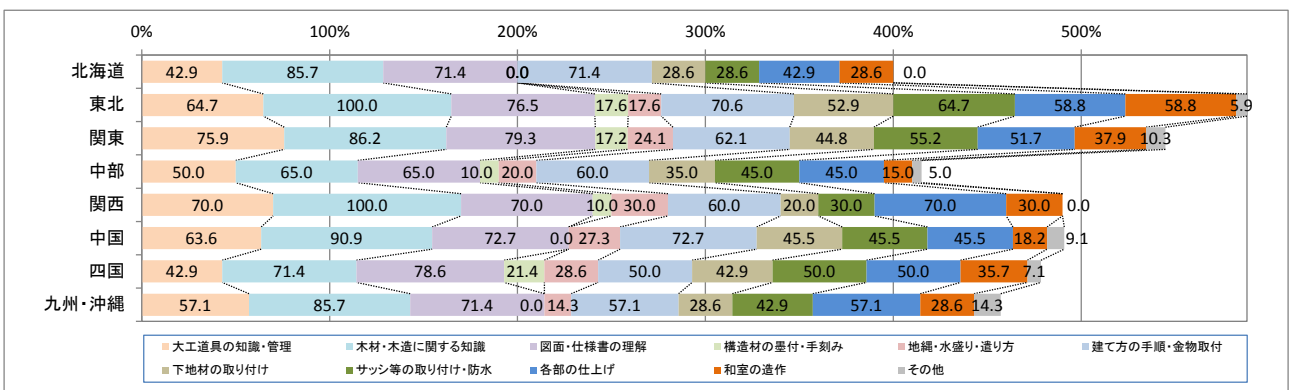


図 2-3-4. 「共同での大工技能者育成の仕組み」で必要と考える訓練内容【施工エリア別】

(4) 望ましい育成手法

●「訓練施設等での指導」が 87.3%と高い。

●「座学」「OJT」は補助的なものとしてとらえられている。

望ましい育成手法として、「訓練施設等での指導」が 87.3%と期待が高い。(図 2-3-5)「座学」「OJT」については、「訓練施設等での指導」に加えて選択されており、補助的に実施するものとしてとらえられている。

施工エリア別では、「訓練施設等での指導」について、中国、九州・沖縄では 100%との結果であった。複数回答は北海道、四国で多く、「座学」「OJT」への期待も窺える。「座学」については北海道(50.0%)、四国(33.3%)が高く、その他のエリアでは 10~28%であった。また、「OJT」については四国(33.3%)が比較的高く、その他のエリアでは 15~25%であった。

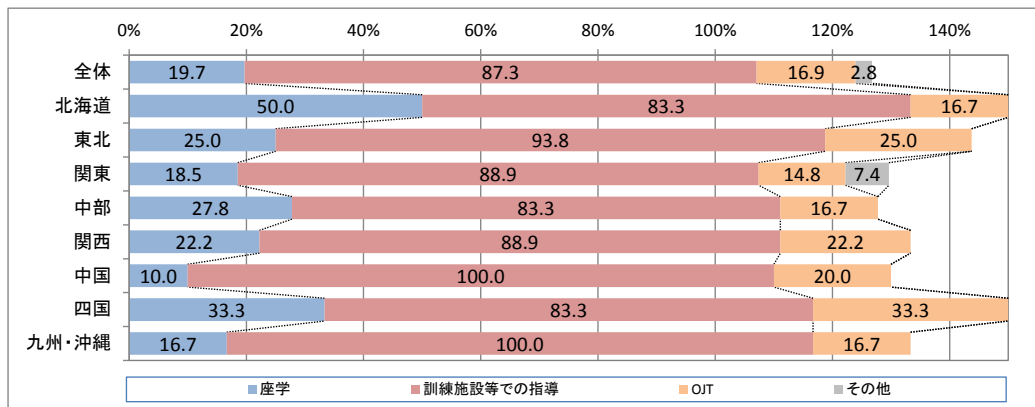


図 2-3-5. 「共同での大工技能者育成の仕組み」の望ましい育成手法【全体・施工エリア別】

(5) 大工技能者以外に、共同育成の仕組みが求められる職方・技術者

●「共同育成の仕組みは必要ない」との回答は 28.2%であり、大工技能者よりも低い結果である。

●特に不足の状況が深刻である左官(46.6%)、基礎工(35.0%)へのニーズが高い。

大工技能者以外に共同育成の仕組みが必要な職方・技術者については、左官(46.6%)、基礎工(35.0%)への期待が高い結果であった。(図 2-3-6)一方で「共同育成の仕組みが必要な職種はない」との回答も 28.2%であったが、大工技能者における「共同の育成の仕組みは必要ない」の 37.8%よりも低い結果であった。

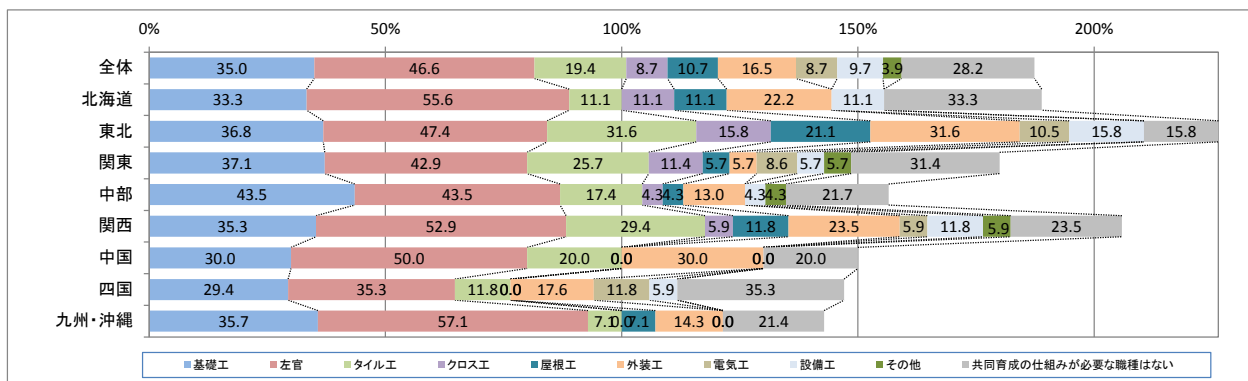


図 2-3-6. 大工技能者以外に「共同育成の仕組み」が必要な職方・技術者【全体・施工エリア別】

施工エリア別では、東北で多くの職種について共同育成の仕組みが必要であるとの結果であった。特

に「クロス工」「屋根工」「外装工」はエリアでの差が顕著に表れている。また、「共同育成の仕組みが必要な職種はない」との回答は四国（35.3%）、北海道（33.3%）、関東（31.4%）が高く、他エリアでは20%前後の結果であった。

日本ツーバイフォー建築協会 集計結果

1 アンケート調査結果の概要

- アンケート調査は一般社団法人 ツーバイフォー建築協会の会員事業者を対象に、全国に配布し、153社の回答が得られた。
- 回答者の施工エリアは、関東が36.1%で最も多く、次いで中部21.5%。

質問1. 新築物件においても求める大工技能者レベル・雇用形態・大工の過不足の状況

- 新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベルは標準大工65.6%が最も回答比率が高く、次いで建て方大工（フレーマー）が60.3%であった。
- 雇用形態では、社員大工を雇用している事業者は19.2%で、請負大工を使用する事業者は96.7%。80.8%の事業者は請負大工のみで住宅生産を行っている。
- 現在、大工技能者が不足していると回答した事業者は67.8%、不足していないは32.2%。今後、大工技能者が不足するだろうと考える事業者は92.1%に上がり、不足することはないは7.9%。大工技能者の不足に対する危機感が高い状況にあると考えられる。
- 不足している大工技能者レベルは標準大工60.6%が最も高く、次いで内装・造作大工が54.5%。

質問2. 大工技能者・職方等への不足に対する取組と求める人材像

- 大工技能者の不足に対して、現在取り組みを行っていない事業者は37.9%。今後、取り組む予定はないは17.6%に減少しており、大工技能者の不足に取り組む意向がうかがえる。
- 今後の大工技能者の不足への取組みとしては、自社で大工を育成する方法42.0%と、中途採用や説明会等により経験のある大工技能者を確保する方法58.0%の併用が考えられている。
- 育成で目指す人材像としては上級大工が60.7%と高く、次いで建て方大工（フレーマー）が53.6%であった。住宅生産に必要な技能者レベルに即した人材像となっている。
- 実施、又は検討されている育成方法としては、実務を通じての育成（OJT）が75.0%と高く、職業訓練校等での訓練は10.9%、育成補助は37.5%と低い。
- 育成対象の大工技能者は社員大工が43.2%と比較して、請負大工という回答が82.4%で多かった。請負大工に対する継続教育・訓練の必要性が持たれている。
- 大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策として、着工時期の平準化が62.1%で最も回答比率が高く、次いで工場生産の比率を高める34.5%、技術者・職人の育成支援27.6%であった。
- 大工技能者の多能工化については、大工技能を基本とした場合のマルチスキルは外装工41.2%、現場関東35.3%という回答が多く、管理業務をこなせる大工、外装工事に対応できる大工という多能工像へのニーズが高いと考えられる。

質問3. 木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む若年大工技能者育成の仕組みについて

- 大工技能者の共同育成の仕組みについて、93.9%が必要であるとの認識を持っている。
- 共同育成で目指すレベルは標準大工が68.1%と高く、次いで建て方大工（フレーマー）が51.1%であった。住宅生産に必要な技能者レベルに即した人材像となっている。
- 共同育成の内容については「図面・仕様書の理解」が73.0%、次いで「木材・木造に関する知識」が68.6%でOJTでは難しい内容へのニーズが特に高い。次いで、「建て方の手順・金物取付」68.6%、「サッシ等の取り付け・防水」51.1%、「大工道具の知識・管理」が46.0%と技能修得への期待も高い。
- 望ましい共同育成の手法としては、実務を通じての育成（OJT）78.1%が最も高く、次いで訓練施設等での共同訓練が44.5%であった。より実務に近い状況での教育・訓練と併せて、訓練施設等での共同訓練も求められている。
- 大工技能者以外で共同育成が求められる技術者・職方として回答が多かったのは、左官工が55.4%、次いで基礎工が48.5%、タイル工が29.2%であった。

2 アンケート調査の結果

調査概要

(1) 調査の目的

一般社団法人 日本ツーバイフォー建築協会の会員において、大工技能者をはじめとした木造技術者の育成・確保等に関する考え方を把握し、今後の協会としての大工技能者育成に係る仕組みの検討を行うため、アンケート調査を実施した。

(2) 調査の対象及び時期

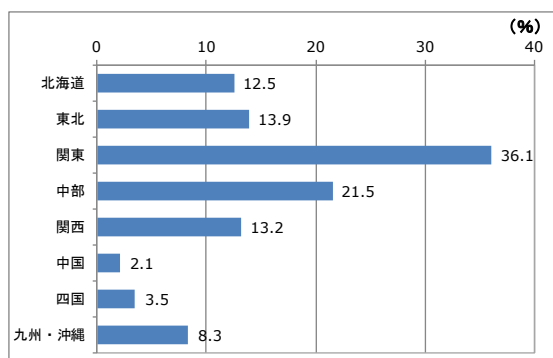
本調査は一般社団法人 日本ツーバイフォー建築協会の会員企業を対象に実施した。
調査時期は 2014 年 9 月に配布した。

(3) 回答数

アンケート調査は、全国の会員企業に配布し、153 社の回答を得た。

(4) 回答 施工エリア

回答者の施工エリアは以下の通り。関東を施工エリアとする会員が最も多く 36.1%であった。



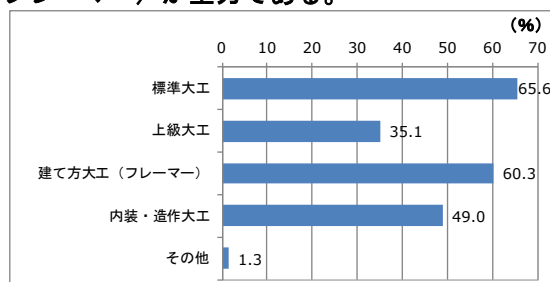
施工エリア

質問 1. 新築物件においてもとめる大工技能者レベル・雇用形態・大工の過不足の状況

(1) 新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル

- 現在の新築物件の施工は、標準大工、建て方大工（フレーマー）が主力である。

新築物件の施工にあたり必要な大工技能者レベルは標準大工が最も回答比率が高く 65.6%であった。次いで建て方大工（フレーマー）が 60.3%、内装・造作大工が 49.0%、上級大工は最も低く 35.1%であった。現在の住宅生産の現場において、標準大工および建て方大工（フレーマー）が主力を担っている事が窺える結果となった。



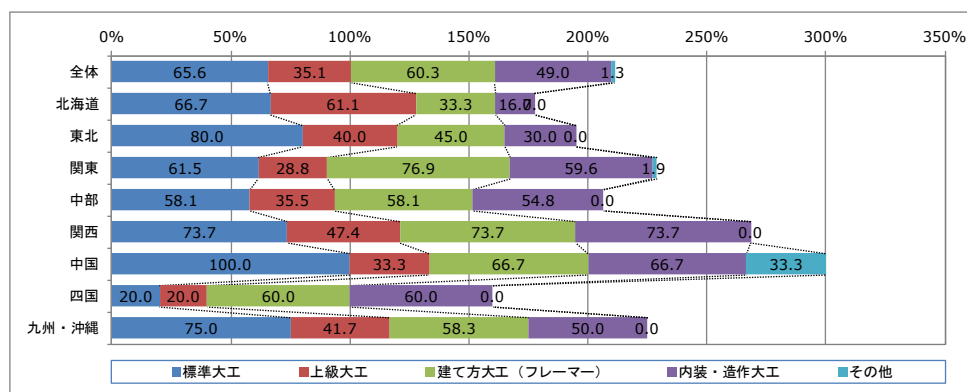
新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル

地域別での求める各大工技能者レベルは以下の傾向がみられた。

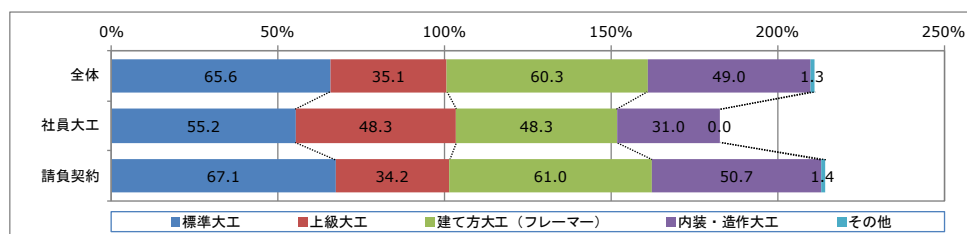
- ・標準大工／中国、東北、関西で回答比率が高い。
- ・上級大工／北海道、関西、九州・沖縄で回答比率が高い。
- ・建て方大工（フレーマー）／関東、関西、中国で回答比率が高い。
- ・内装・造作大工／関西、中国、四国で回答比率が高い。

雇用形態別での求める各大工技能者レベルでは以下の傾向がみられた。

- ・標準大工／請負契約を行う企業で回答比率が高い。
- ・上級大工／社員大工のいる企業で回答比率が高い。
- ・建て方大工（フレーマー）／請負契約を行う企業で回答比率が高い。
- ・内装・造作大工／請負契約を行う企業で回答比率が高い。



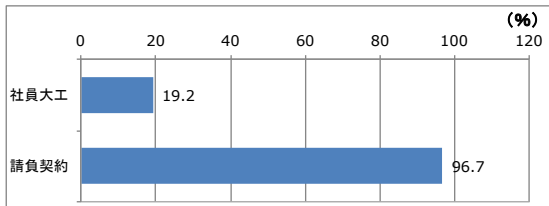
【施工エリア別】新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル



【雇用形態別】新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル

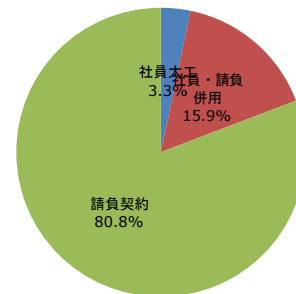
(2) 新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

- 80.8%の企業が請負大工のみで新築物件の施工を行っている。
- 19.2%の企業が社員大工を抱えている。



新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

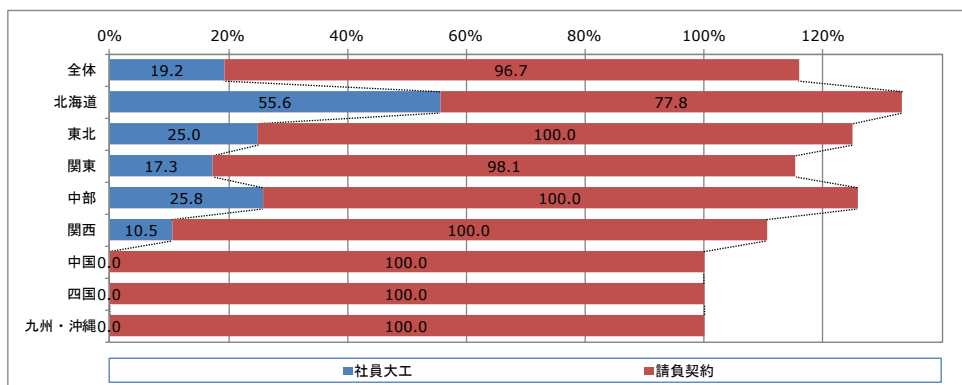
(社員大工がいるか・請負契約を行うか)



新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

新築物件の施工にあたる大工技能者について、社員大工がいる企業は 19.2%、請負契約の大工技能者がいる企業は 96.7%だった。これらの回答のうち、社員大工のみで施工を行う企業は 3.3%、社員大工と請負契約を併用している企業は 15.9%、請負契約の大工のみで施工を行う企業は 80.8%だった。半数以上の企業が請負契約の大工だけで家づくりを行っている結果となった。

地域別では、社員大工のいる企業は北海道、中部、東北で回答比率が高い傾向がみられた。また北海道を除き、全国的に請負契約の大工による企業の回答比率が高い傾向がみられた。

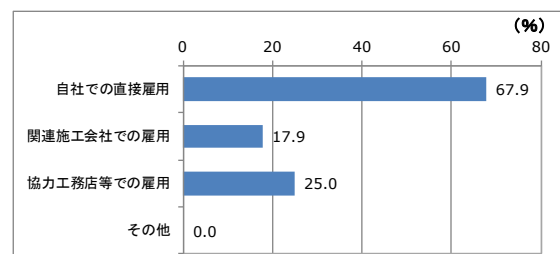


【施工エリア別】新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

社員大工の雇用形態

- 社員大工は自社での直接雇用。

社員大工の雇用形態について、自社での直接雇用しているとの回答が 67.9%、関連施工会社での雇用が 17.9%、協力工務店等での雇用が 25.0%だった。



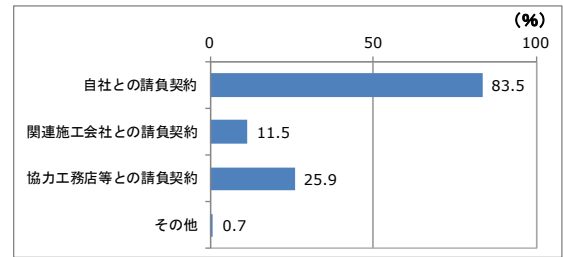
社員大工の雇用形態

請負大工の請負形態

- **請負大工は自社との請負契約。**

請負大工の請負形態は、自社との請負契約が 83.5%と最も多く、基本的に自社で工事内容について契約を行っていることが窺える。

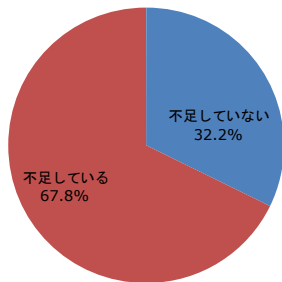
関連施工会社との請負契約は 11.5%、協力工務店との請負契約は 25.9%であった。



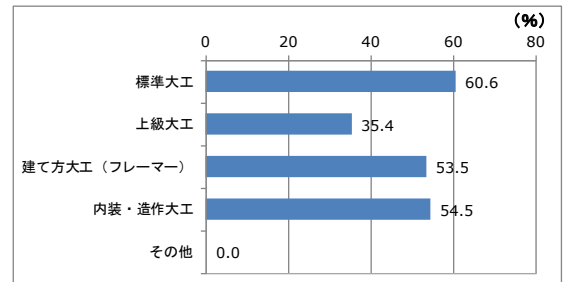
請負大工の雇用形態

(3) 現在の大工技能者の不足の状況

- **現在、67.8%の企業が「大工技能者が不足している」状況にある。**
- **標準大工、内装・造作大工、建て方大工（フレーマー）の大工技能者への不足感が強い。**



現在の大工技能者の不足の状況



不足している大工技能者レベル

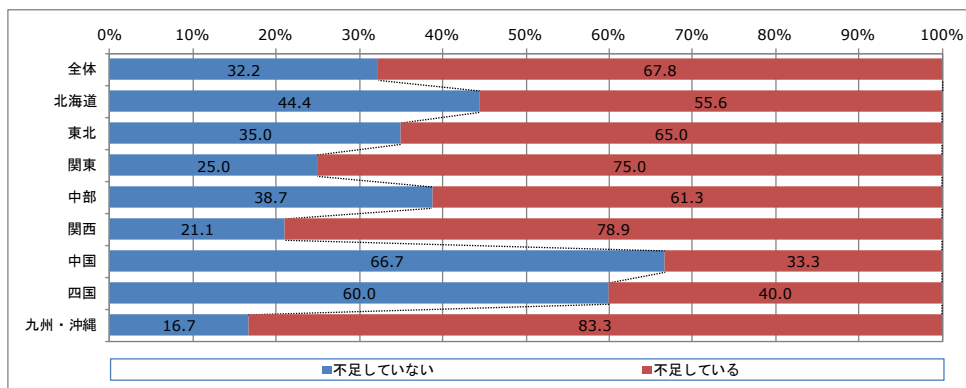
現在の大工技能者の不足状況について、67.8%の企業が不足していると回答した。

不足している大工技能者は、標準大工が 60.6%と最も回答比率が高く、次いで内装・造作大工が 54.5%、建て方大工（フレーマー） 53.5%、上級大工 35.4%であった。全般的に技能者の不足感が窺える。

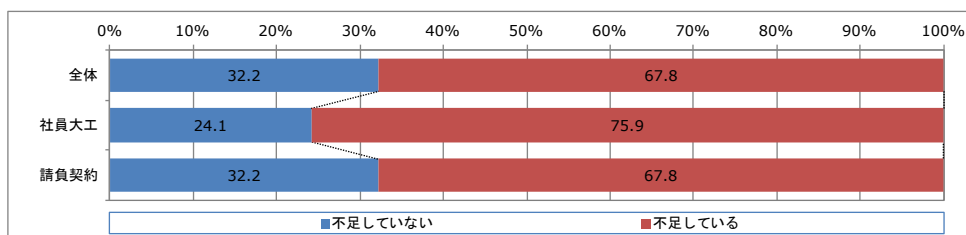
地域別の大工技能者の不足状況では、以下の傾向がみられた。

- ・「不足している」／九州・沖縄、関西、関東で回答比率が高い。
- ・「不足していない」／中国、四国、北海道で回答比率が高い。

雇用形態別では、社員大工のいる企業では大工技能者が不足している割合が高い結果となった。



【施工エリア別】現在の大工技能者の不足の状況



【雇用形態別】現在の大工技能者の不足の状況

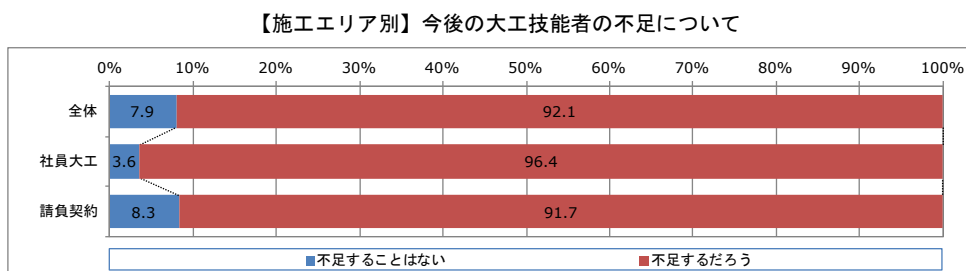
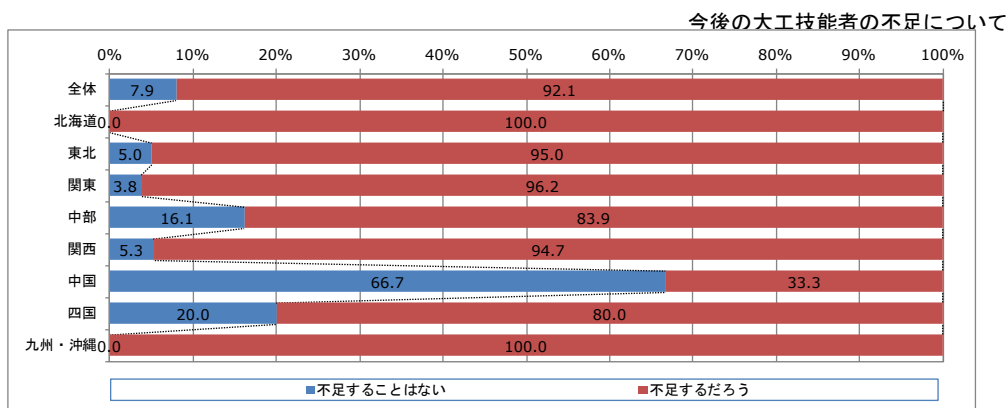
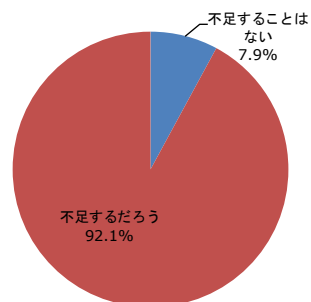
(4) 今後の大工技能者の不足について

- 今後、「大工技能者が不足するだろう」と考えている企業は 90.3%。大工技能者の不足に対する危機感が高い状況にある。

今後の大工技能者の不足状況の予測について、92.1%の企業が不足するだろうとの回答であった。

施工エリア別の不足状況の予測では、北海道、九州・沖縄が 100%となっており、その他の地域でも中国を除き 80%以上の高い結果となった。

雇用形態別では、社員大工のいる企業と請負契約を行う企業で大きな差はみられなかった。



【雇用形態別】今後の大工技能者の不足について

質問 2. 大工技能者・職方等への不足に対する取組と求める人材像

(1) 大工技能者の不足への対策（現在、取り組んでいるもの）

- 37.9%の企業が大工技能者の不足に対して、現在は対策を行っていない。
- 技能者の育成については 33.3%の企業が取り組んでおり、43.2%の企業は即戦力となる大工技能者を確保する方法で大工技能者の不足へ対処している。
- 16.4%の企業が自社での社員大工の育成に取り組んでいる。

現在取り組んでいる大工技能者の不足への対策について、取組みを行っていないとの回答は 37.9%であった。技能者不足を認識しつつも、具体的な取組みに入れていない状況が窺える。

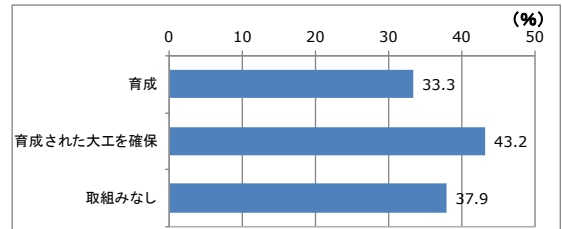
質問項目を大きく分類し、自社および関連会社での社員大工の育成、育成する協力会社への補助を①育成、中途採用での社員大工の確保、説明会、紹介等での請負大工の確保を②育成された大工を確保とすると、育成していると回答した企業は 33.3%、育成された大工を確保している企業は 43.2%であった。

項目別では、説明会、紹介などでの請負大工の確保が 34.3%と最も高く、次いで自社での社員大工の育成が 16.4%であった。

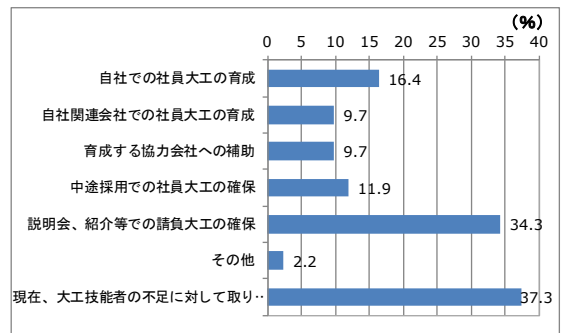
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・ 育成／中国、北海道、東北で回答比率が高い。
- ・ 育成された大工を確保／関西、東北、関東で回答比率が高い。

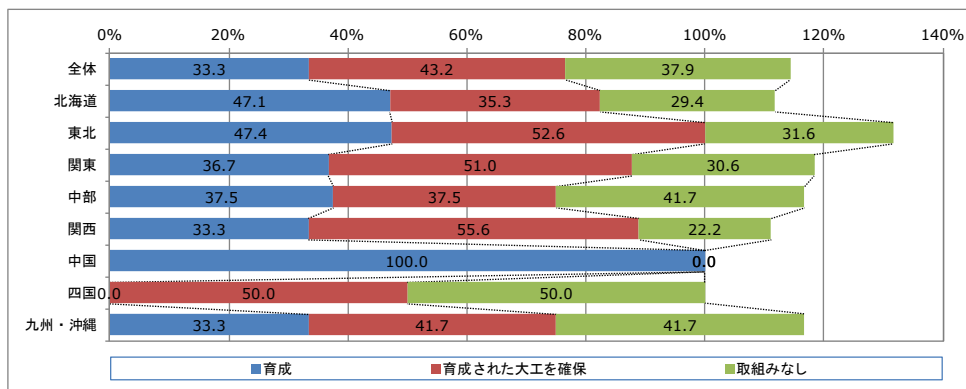
雇用形態別では、社員大工のいる企業では育成が 77.8%で高い回答比率となる傾向がみられた。



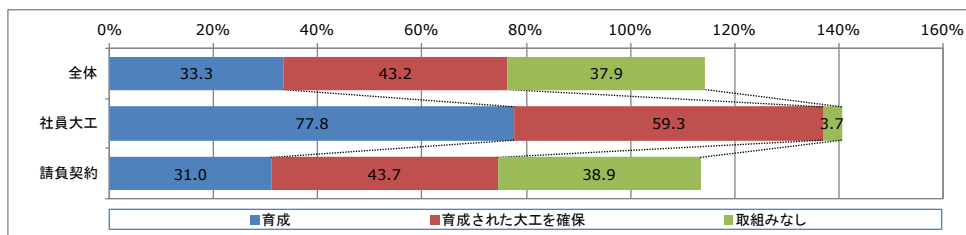
大工技能者の不足への対策状況（現在）



大工技能者の不足への対策の内容（現在）



【施工エリア別】大工技能者の不足への対策状況（現在）



【雇用形態別】大工技能者の不足への対策状況（現在）

(2) 大工技能者の不足への対策（今後、取り組む予定のもの）

- 取組みなしが現在の 37.9%から 17.6%に減少しており、予測している不足状況に対して、何らかの取組を行う意向がうかがえる。
- 大工技能者の育成を予定している企業は 42.0%。即戦力となる大工技能者の確保への取組を予定する企業は 58.0%であった。

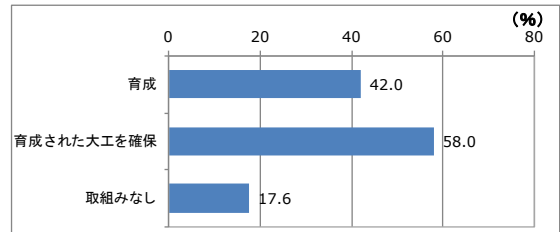
今後、取り組む予定の大工技能者の不足への対策については、取り組む予定はないとの回答が 17.6%であった。質問項目を前設問と同様に分類すると育成するとの回答は 42.0%であり、育成された大工を確保するとの回答は 58.0%であった。大工技能者を育成するという回答も多い一方で、即戦力となる技能者の確保に向けて検討している企業が多い。

項目別では、説明会、紹介等での請負大工の確保が 41.8%で最も高く、次いで中途採用での社員大工の確保が 17.9%、自社での社員大工の育成は 17.2%であった。

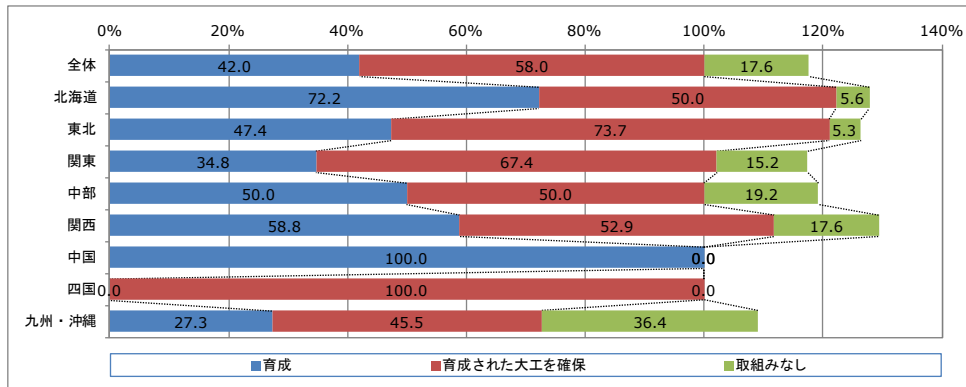
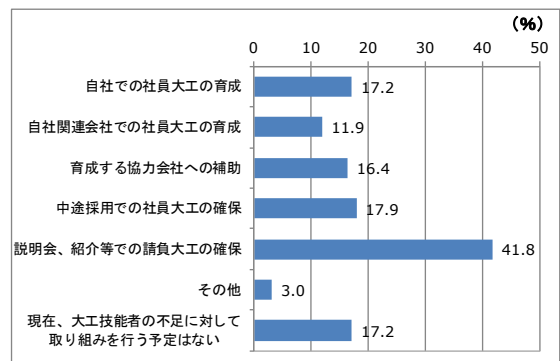
施工エリア別では、以下の傾向がみられた。

- ・ 育成／中国、北海道、関西で回答比率が高い。
- ・ 育成された大工を確保／四国、東北、関東で回答比率が高い。

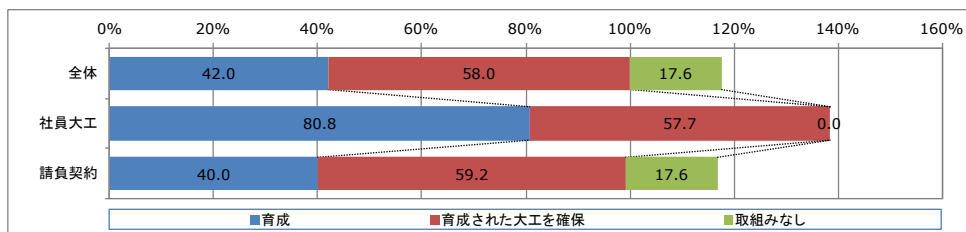
雇用形態別では、社員大工のいる企業では育成が 80.8%で高い回答比率となる傾向がみられた。



大工技能者の不足への対策状況（今後）



【施工エリア別】大工技能者の不足への対策状況（今後）

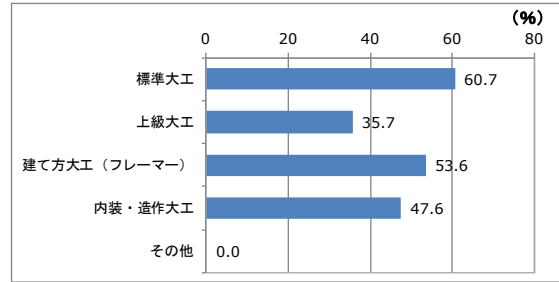


【雇用形態別】大工技能者の不足への対策状況（今後）

(3) 育成における目標・目指す人材像

- 標準大工を育成における目標・目指す人材像としている。
- 建て方大工（フレーマー）、内装・造作大工の育成へのニーズも高い。

(1)、(2)において何らかの育成を行うと回答した企業を対象とした、育成における目標・目指す人材像については標準大工が60.7%で最も回答比率が高く、次いで建て方大工（フレーマー）が53.6%だった。施工に必要な技能者レベル、不足している技能者レベルの回答比率と近い構成となっており、現状に則した形での育成像が求められていると考えられる。

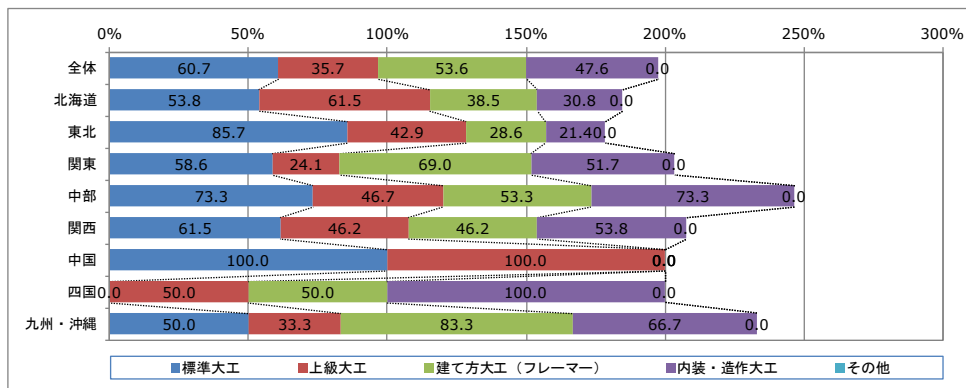


育成における目標・目指す人材像

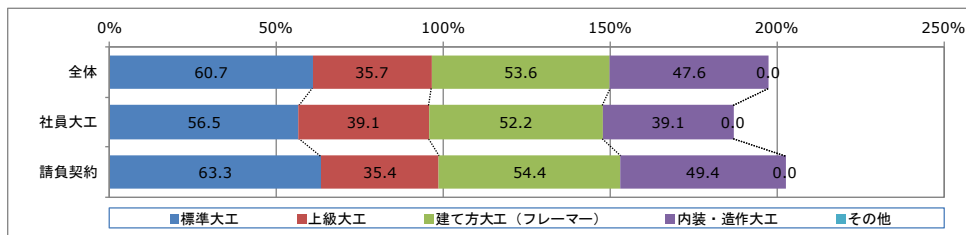
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・ 標準大工／中国、東北、中部で回答比率が高い。
- ・ 上級大工／中国、北海道、四国で回答比率が高い。
- ・ 建て方大工（フレーマー）／九州・沖縄、関東、中部で回答比率が高い。
- ・ 内装・造作大工／四国、中部、九州・沖縄で回答比率が高い。

雇用形態別では、回答比率に大きな差はみられなかった。



【施工エリア別】育成における目標・目指す人材像

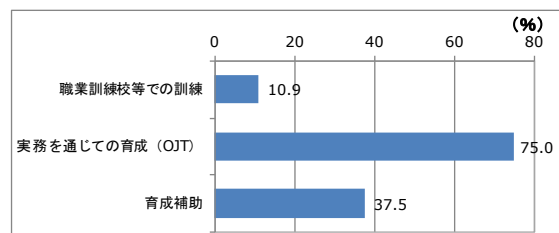


【雇用形態別】育成における目標・目指す人材像

(4) 行っている・行う予定の育成方法

- 実務を通じての育成（OJT）が75.0%と特に高い。

行っている・行う予定の育成方法について、実務を通じての育成（OJT）の回答が最も多く75.0%、次いで育成補助が37.5%であった。

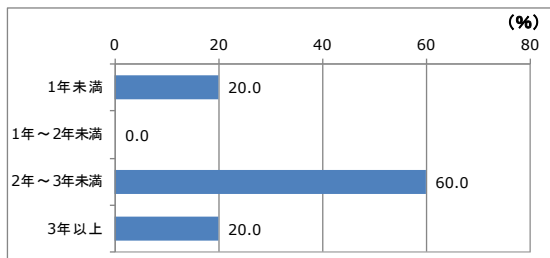


行っている・行う予定の育成方法

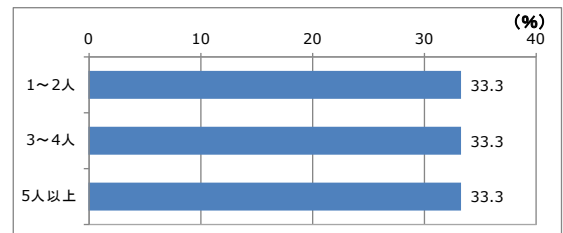
(5) 各育成方法における訓練期間、育成対象、育成人数等

職業訓練校等：訓練期間、育成人数

- 訓練期間は2年～3年未満が60.0%で、長期間の継続的な教育が望まれている。
- 企業からの育成人数にはバラつきがみられた。



職業訓練校等：訓練期間



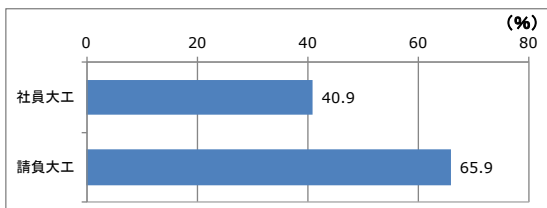
職業訓練校等：育成人数

職業訓練校等での訓練の育成機関として2年～3年未満（60.0%）と比較的長期間に渡る育成へのニーズがある。大工技能者の育成についてある程度の修行期間が必要であるとの認識が高いと考えられる。

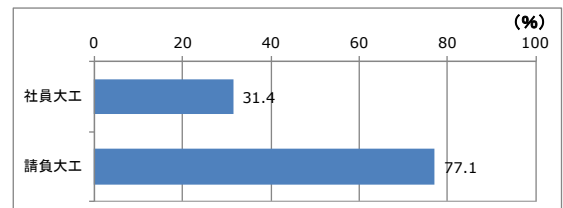
育成人数では、1～2人、3～4人、5人以上が共に33.3%であり、各企業で育成できる人数に規模にバラつきがみられた。

実務を通じての育成（OJT）：育成対象者、指導者

- OJTの育成対象としては請負大工が65.9%。指導者の対象は請負大工77.1%であった。



実務を通じての育成（OJT）：育成対象者

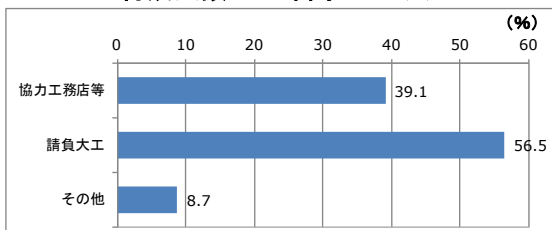


実務を通じての育成（OJT）：指導者

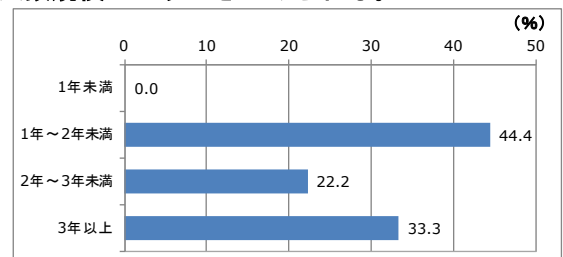
実務を通じての育成（OJT）では、育成対象者および指導者の雇用形態について質問している。育成対象および指導者について、どちらも請負大工を対象とする回答比率が高い結果となった。

育成補助：育成対象、補助期間、育成人数

- 育成補助は対象として請負大工個人に対して、1年～2年未満の期間での教育ニーズがある。
- 育成人数では年間3～4人が41.7%で高いが、育成人数規模にバラつきがみられる。

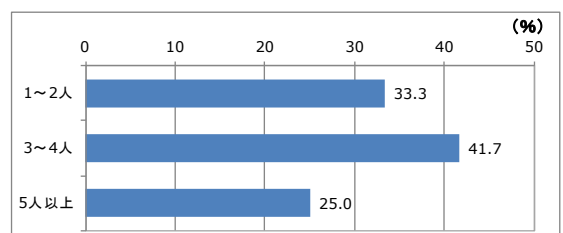


育成補助：育成対象



育成補助：補助期間

育成補助の対象は請負大工に対してが56.5%であった。期間としては、1年～2年未満の期間が44.4%で最も高かった。育成人数としては3～4人が41.7%であるが1～2人33.3%、5人以上25.0%であり、育成人数の規模にバラつきがみられた。



育成補助：育成人数

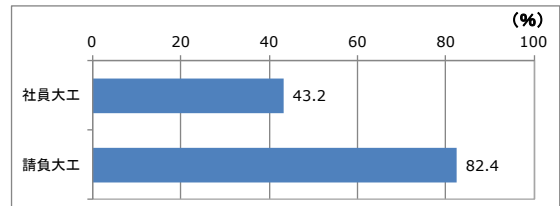
(6) 育成対象となる大工の雇用形態

- 育成対象としては請負大工が 82.4%で回答の割合が高く、社員大工 43.2%よりも強く育成が望まれている。

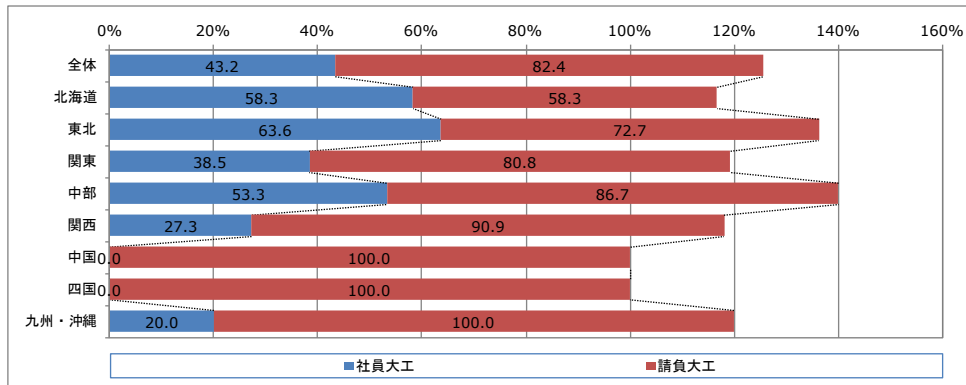
育成の対象となる大工技能者の雇用形態としては、社員大工が 43.2%、請負大工が 82.4%であった。主に請負大工が育成対象となっている。

施工エリア別では、以下の傾向がみられた。

- ・社員大工／東北、北海道、中部で回答比率が高い。
- ・請負大工／中国、四国、九州・沖縄で回答比率が高い。



育成対象となる大工の雇用形態

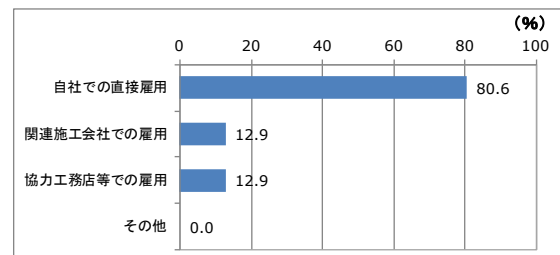


【地域別】育成対象となる大工の雇用形態

育成対象となる社員大工の雇用形態

- 育成対象とする社員大工の雇用主は「自社での直接雇用」が 80.6%。

育成対象とする社員大工の雇用形態については自社での直接雇用が 80.6%であった。次いで、関連施工会社での雇用が 12.9%、協力工務店等での雇用が 12.9%みられた。

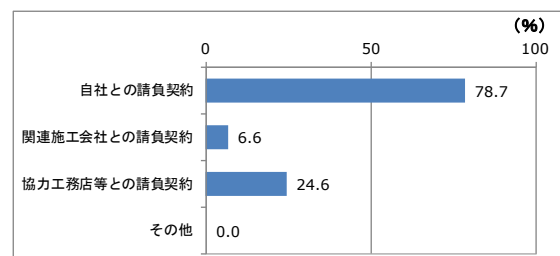


育成対象となる社員大工の雇用形態

育成対象となる請負大工の請負形態

- 育成対象となる請負大工の請負形態は「自社との請負契約」が 78.7%。

育成対象となる請負大工の請負形態は自社との請負契約が 78.7%で最も多い。関連施工会社との請負契約は 6.6%であり、協力工務店等との請負契約は 24.6%であった。



(7) 大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策

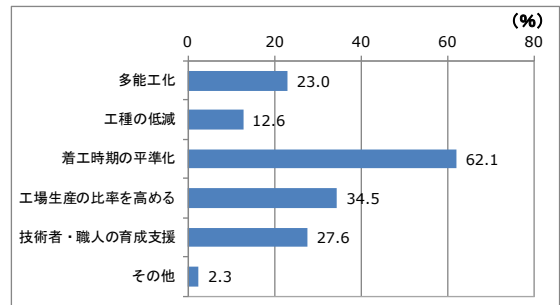
- 大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策として、着工時期の平準化が62.1%で最も回答が多く、次いで工場生産の比率を高めるが34.5%であった。

大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策として、着工時期の平準化が62.1%で最も回答比率が高く、次いで工場生産の比率を高めるが34.5%、技術者・職人の育成支援が27.6%であった。

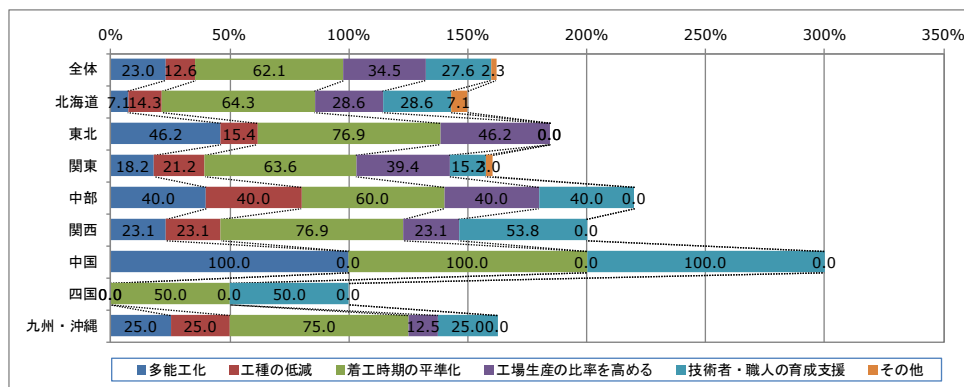
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・多能工化／中国、東北、中部で回答比率が高い。
- ・工種の低減／中部、九州・沖縄、関西で回答比率が高い。
- ・着工時期の平準化／中国、東北、関西で回答比率が高い。
- ・工場生産の比率を高める／東北、中部、関東で回答比率が高い。
- ・技術者・職人の育成支援／中国、関西、四国で回答比率が高い。

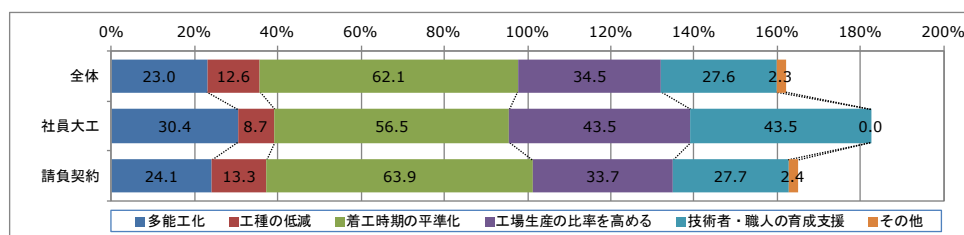
雇用形態別では、社員大工がいる企業では多能工化、工場生産の比率を高める、技術者・職人の育成支援の回答比率が高い傾向がみられた。また請負契約を行う企業では、着工時期の平準化の回答比率が高い傾向がみられた。



その他の職方・技術者の不足への対策



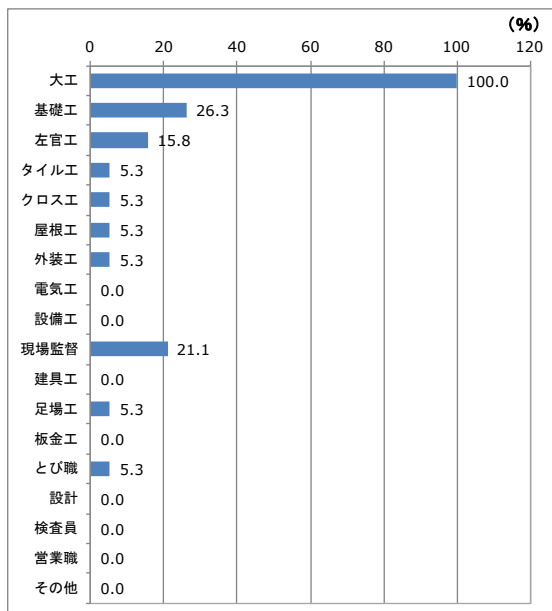
【施工エリア別】その他の職方・技術者の不足への対策



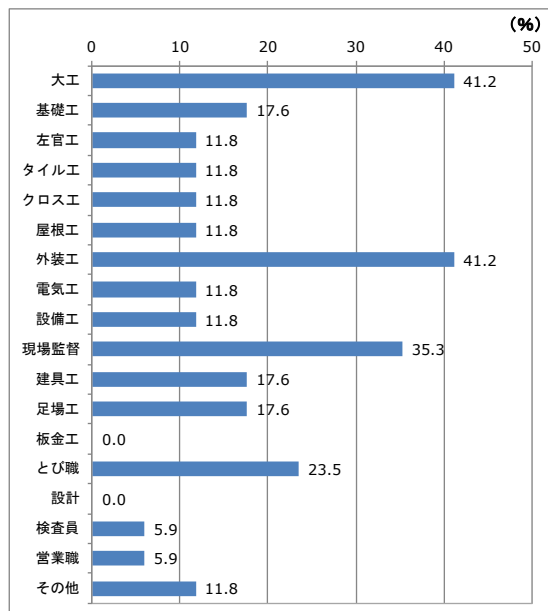
【雇用形態別】その他の職方・技術者の不足への対策

(8) 多能工について

- 基本技能が大工である場合のマルチスキルとしては外装工が最も回答比率が高い。次いで、現場監督、とび職の比率が高い。
- 現場監督を基本技能として大工やその他の技能者という多能工像もみられた。



基本技能：多能工について



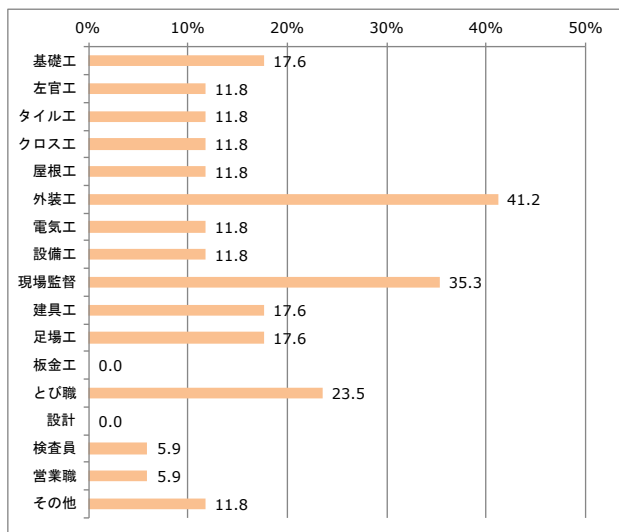
マルチスキル：多能工について

(7) において多能工化と回答した企業に対して、多能工像について質問した。

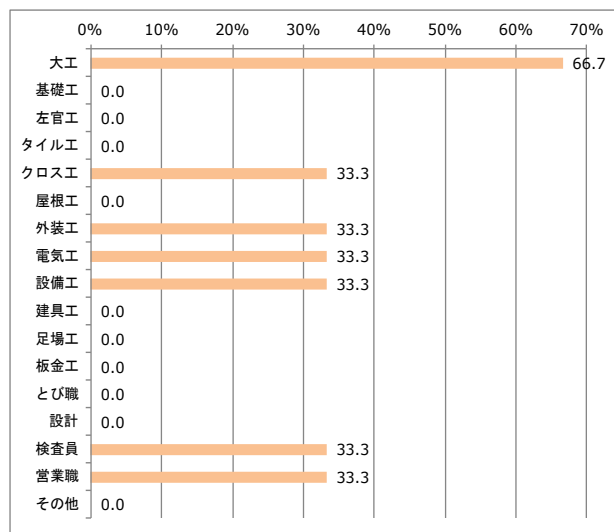
基本技能としては、本アンケートの主旨が大工技能者であることから当然に大工が 100%と最も回答比率が高いが、次いで、基礎工が 26.3%であった。マルチスキルとしては、大工および外装工が 41.2%と最も高く、次いで現場監督が 35.3%である。その他にはとび職が 23.5%、基礎工、建具工、足場工が共に 17.6%であった。

基本技能で大工および現場監督と回答した場合に絞り、マルチスキルについて集計を行った。

基本技能が大工の場合、マルチスキルとして外装工という回答が 41.2%で最も比率が高く、次いで現場監督が 35.3%であった。基本技能が現場監督の場合には、マルチスキルとして大工が 66.7%で最も比率が高く、その他にはクロス工、外装工、電気工、設備工、検査員、営業職といった回答がみられた。



【基本技能：大工】マルチスキル：多能工について



【基本技能：現場監督】マルチスキル：多能工について

質問3. 木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む若年大工技能者育成の仕組みについて

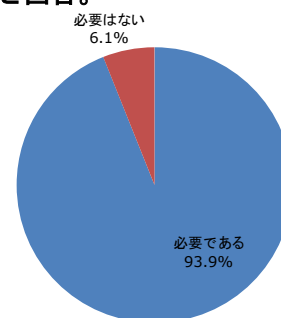
(1) 大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性

- 大工技能者の共同育成の仕組みについては、93.9%の企業が必要と回答。

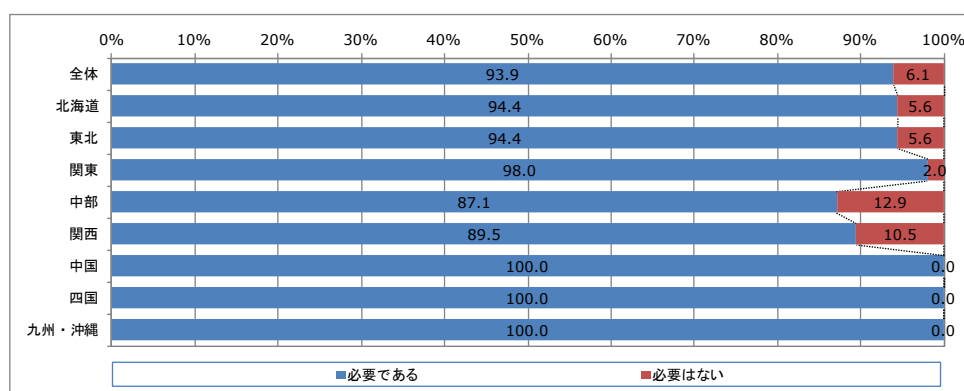
木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む大工技能者の共同育成の仕組みについて、93.9%の企業が必要と回答した。

施工エリア別では東北、北海道、東北、関東、中部、関西において「必要ではない」という回答がみられた。

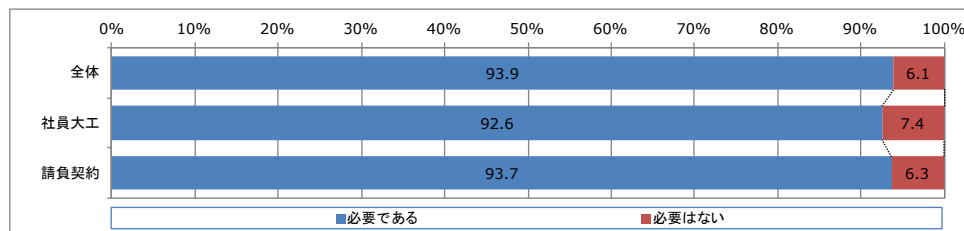
雇用形態別では社員大工の有無や請負契約の有無で大きな差はみられなかった。



大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性



【施工エリア別】大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性



【雇用形態別】大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性

(2) 共同で育成する大工の技術レベル

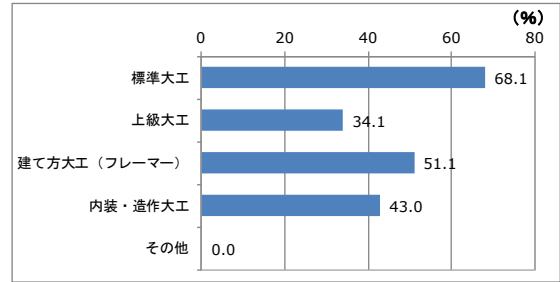
- 共同育成で目指すレベルは標準大工が 68.1%と高く、次いで建て方大工（フレーマー）が 51.1%で共同育成へのニーズが高い。

共同の仕組みで育成する大工技能者レベルについて、現在の住宅生産で主力である標準大工が 68.1%であった。次いで、建て方大工（フレーマー）が 51.1%、内装・造作大工 43.0%、上級大工 34.1%であり、大工技能者レベルの全般的に共同育成への期待が窺える結果となった。

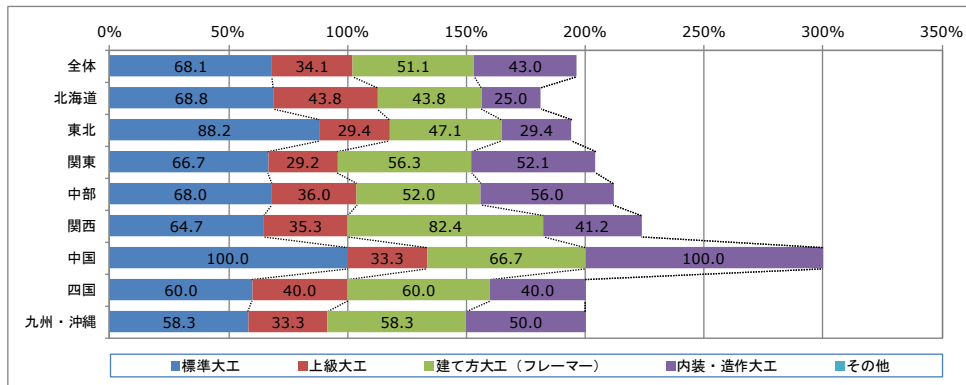
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・標準大工／中国、東北、北海道で回答比率が高い。
- ・上級大工／北海道、中部、関西で回答比率が高い。
- ・建て方大工（フレーマー）／関西、中国、四国で回答比率が高い。
- ・内装・造作大工／中国、中部、関東で回答比率が高い。

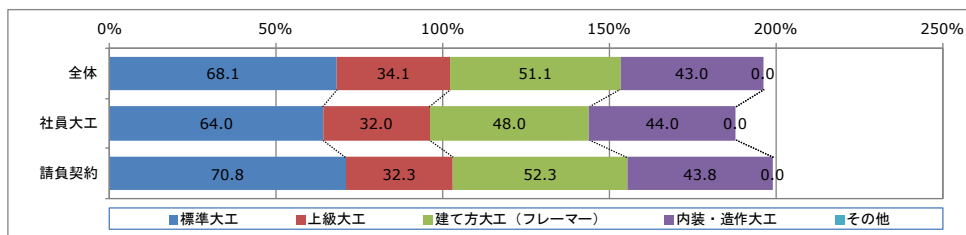
雇用形態別では、請負契約を行う企業において標準大工、建て方大工（フレーマー）の回答比率が高い傾向がみられた。



共同で育成する大工の技術レベル



【施工エリア別】共同で育成する大工の技術レベル



【雇用形態別】共同で育成する大工の技術レベル

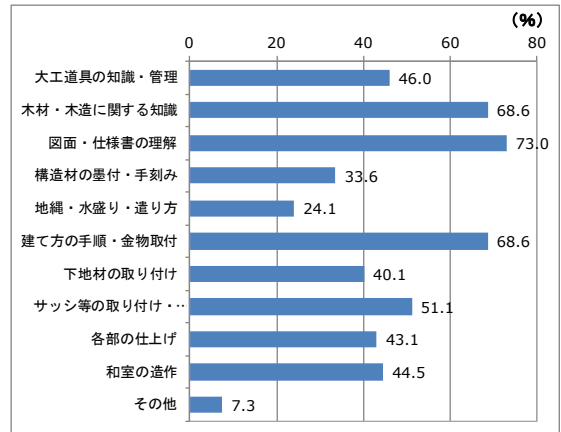
(3) 共同の育成で必要な内容

- 「図面・仕様書の理解」、「木材・木造に関する知識」、「建て方の手順・金物取付」への期待が高い。
- 「地縄・水盛り・遣り方」、「構造材の墨付・手刻み」へのニーズは低い。

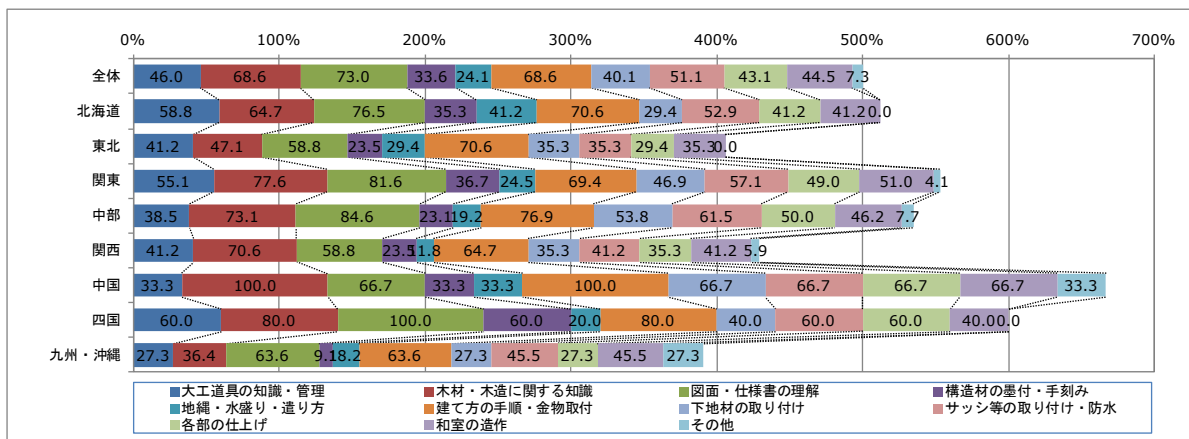
共同の育成で必要な内容について、「図面・仕様書の理解」(73.0%)、「木材・木造に関する知識」(68.6%)、「建て方の手順・金物取付」(68.6%)への期待が高い。一方で「地縄・水盛り・遣り方」(24.1%)、「構造材の墨付・手刻み」(33.6%)への期待は低い。複数回答の平均回答数は5.00と高く、大工技能者として戦力とするために幅広い教育・訓練が求められていると考えられる。

施工エリア別では、中国の平均回答数が最も多く6.67であった。また東北は他エリアと比較して平均回答数が少ないものの4.06であり、全体的な技術・技能の習得への意向が窺える。

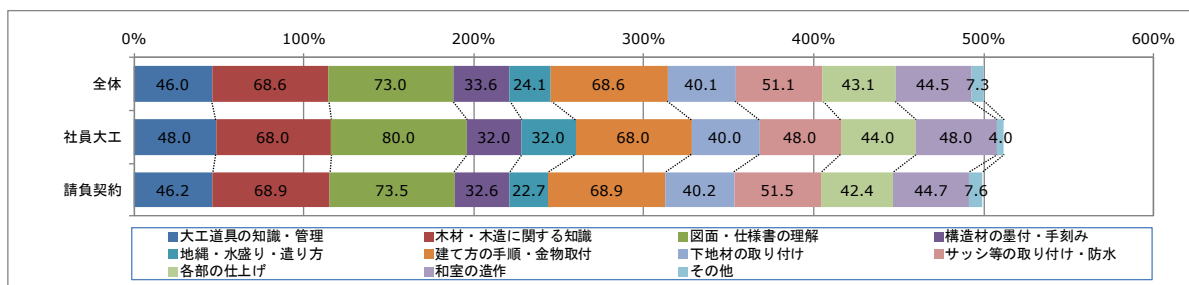
雇用形態別では、社員大工のいる企業では「図面・仕様書の理解」の回答比率が高い。また請負契約を行う企業では「サッシ等の取り付け・防水」の回答比率が高い傾向がみられた。



共同の育成で必要な内容



【施工エリア別】共同の育成で必要な内容



【雇用形態別】共同の育成で必要な内容

(4) 望ましい育成手法

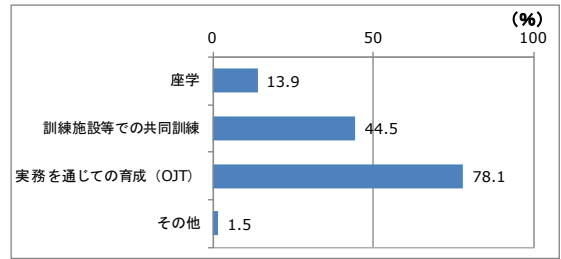
- 「実務を通じての育成（OJT）」が78.1%と最も比率が高い。
- 「訓練施設等での共同訓練」は44.5%。
- 「座学」は13.9%で、共同育成の方法としてはニーズは低い。

大工技能者の望ましい育成手法としては、実務を通じての育成（OJT）が78.1%と最も比率が高い。次いで、

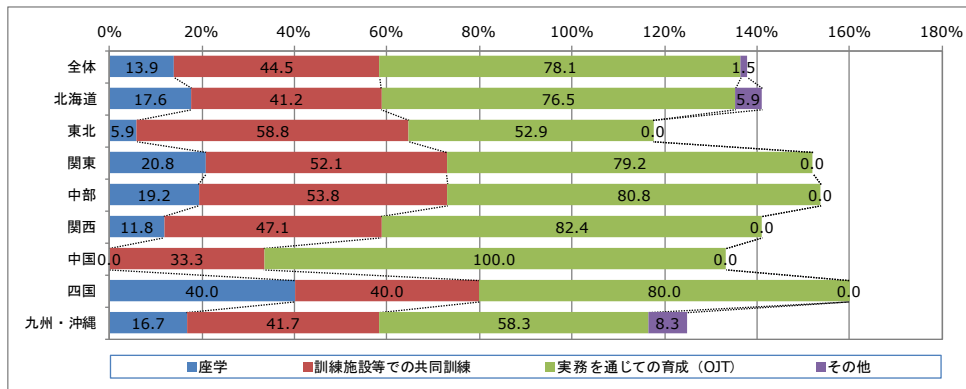
訓練施設での共同訓練が44.5%、座学は13.9%で共同育成の方法としてはニーズが低いという結果になった。

施工エリア別では、四国で座学の比率が高く、訓練施設等での共同訓練は東北、中部、関東で回答比率が高い。実務を通じての育成（OJT）は中国、中部、関西で回答比率が高い。

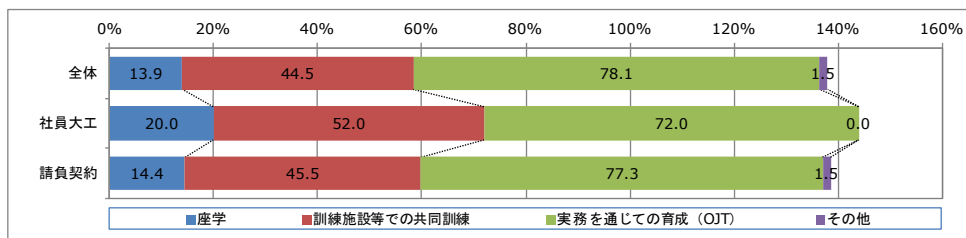
雇用形態別では社員大工がいる企業で座学、訓練施設等での共同訓練への回答比率が高く、請負契約を行う企業は実務を通じて育成（OJT）への回答比率が高い傾向がみられた。



望ましい育成手法



【施工エリア別】望ましい育成手法

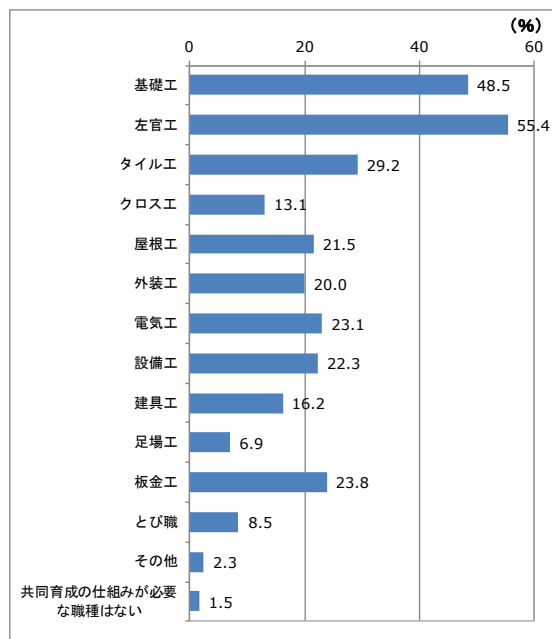


【雇用形態別】望ましい育成手法

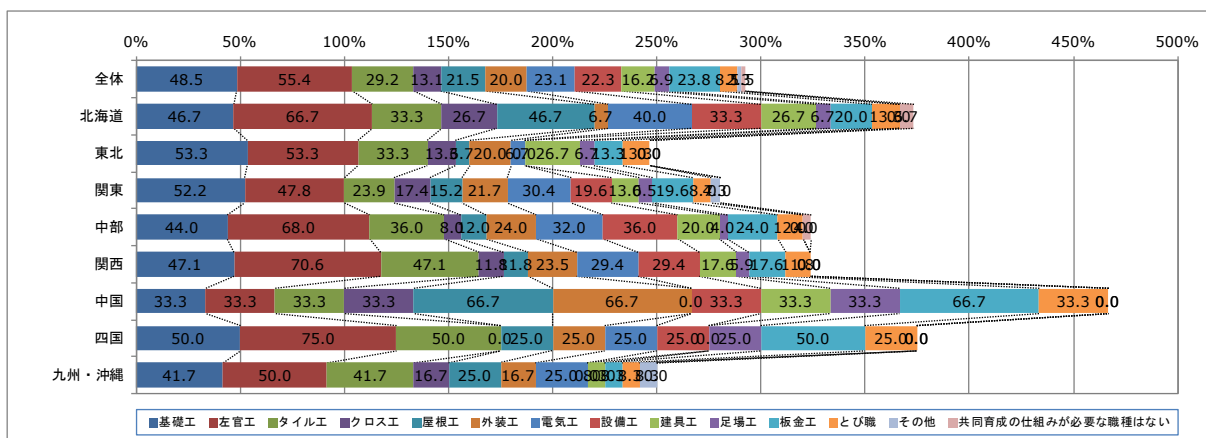
(5) 大工以外に同様の仕組みが求められる職方・技術者

- **左官、基礎、タイルへのニーズが高い。**

大工技能者以外に共同での育成の仕組みが必要な職方・技術者としては左官工（55.4%）、基礎工（48.5%）、タイル工（29.2%）への期待が高い。



同様の仕組みが求められる職方・技術者



【施工エリア別】同様の仕組みが求められる職方・技術者

J B N 集計結果

1 アンケート調査結果の概要

- アンケート調査は一般社団法人 JBN の会員事業者を対象に、全国に配布し、321 社の回答が得られた。
- 回答者の施工エリアは、中部が 27.6%で最も多く、次いで関東 21.8%。

質問 1. 新築物件においても求める大工技能者レベル・雇用形態・大工の過不足の状況

- 新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベルは、標準大工 74.4%、上級大工 68.8%で共に高く、プレカット加工材の組立てに加え、墨付・手刻みの加工技能が求められている。
- 雇用形態では、社員大工を雇用している事業者は 49.7%で、請負大工を使用する事業者は 77.8%。50.3%の事業者は請負大工のみで住宅生産を行っている。
- 現在、大工技能者が不足していると回答した事業者は 59.4%、不足していないは 40.6%。今後、大工技能者が不足するだろうと考える事業者は 91.3%に上がり、不足することはないは 8.7%。大工技能者の不足に対する危機感が高い状況にあると考えられる。
- 不足している大工技能者レベルは標準大工 65.2%が最も高く、次いで上級大工が 57.5%。

質問 2. 大工技能者・職方等への不足に対する取組と求める人材像

- 大工技能者の不足に対して、現在取り組みを行っていない事業者は 31.7%。今後、取り組む予定はないは 11.3%に減少しており、大工技能者の不足に取り組む意向がうかがえる。
- 大工技能者の不足への取組みとしては、自社で大工を育成する方法 45.8%と、中途採用や説明会等により経験のある大工技能者を確保する方法 39.9%の併用が考えられている。
- 育成で目指す人材像としては上級大工が 68.4%と高く、次いで標準大工が 59.5%。高いレベルの技能者育成が目指されている。
- 実施、又は検討されている育成方法としては、実務を通じての育成（OJT）が 89.0%と高く、職業訓練校等での訓練は 22.7%、育成補助は 9.9%と低い。
- 育成対象の大工技能者は社員大工が 77.9%と多いが、請負大工という回答も 46.7%みられた。請負大工に対しても少なからず継続教育・訓練の必要性が持たれている。
- 大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策として、多能工化が 43.1%で最も回答が多く、次いで技術者・職人の育成支援 36.3%、着工時期の平準化 35.8%であった。
- 大工技能者の多能工化については、大工技能を基本とした場合のマルチスキルは現場監督 62.7%、基礎工 38.7%という回答が多く、管理業務をこなせる大工、基礎工事から現場入りできる大工という多能工像へのニーズが高いと考えられる。

質問 3. 木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む若年大工技能者育成の仕組みについて

- 大工技能者の共同育成の仕組みについて、95.8%が必要であるとの認識を持っている。
- 共同育成で目指すレベルは標準大工が 72.5%と高いが、次いで上級大工も 63.2%と高く、高度な技能者の共同育成への期待も高い。
- 共同育成の内容については「木材・木造に関する知識」79.8%、「図面・仕様書の理解」68.3%の OJT では難しい内容へのニーズが特に高い。次いで、「構造材の墨付・手刻み」52.6%、「和室の造作」49.8%、「大工道具の知識・管理」49.5%といった技能修得への期待も高い。
- 望ましい共同育成の手法としては、実務を通じての育成（OJT）が 73.9%が最も高く、訓練施設等での共同訓練 45.0%であった。より実務に近い状況での教育・訓練と併せて、訓練施設等での共同訓練も求められている。
- 大工技能者以外で共同育成が求められる技術者・職方として回答が多かったのは、左官工が 69.5%、次いで建具工 42.6%であった。

2 アンケート調査の結果

調査概要

(1) 調査の目的

一般社団法人 JBN の会員において、大工技能者をはじめとした木造技術者の育成・確保等に関する考え方を把握し、今後の協会としての大工技能者育成に係る仕組みの検討を行うため、アンケート調査を実施した。

(2) 調査の対象及び時期

本調査は一般社団法人 JBN の会員企業を対象に実施した。

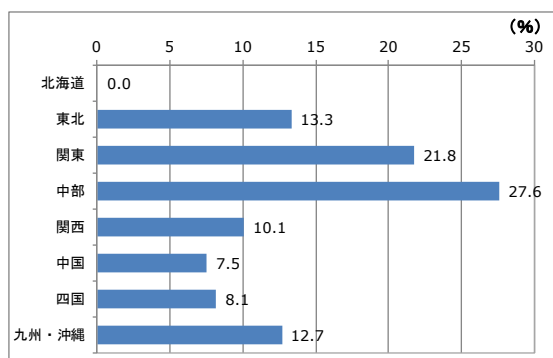
調査時期は 2014 年 9 月にアンケート票を配布した。

(3) 回答数

アンケート調査は、全国の会員企業に配布し、321 社の回答を得た。

(4) 回答 施工エリア

回答者の施工エリアは以下の通り。中部を施工エリアとする会員が最も多く 27.6%であった。



施工エリア

質問 1. 新築物件において求める大工技能者レベル・雇用形態・大工の過不足の状況

(1) 新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル

- 現在の新築物件の施工は、標準大工および上級大工が主力を担っている。

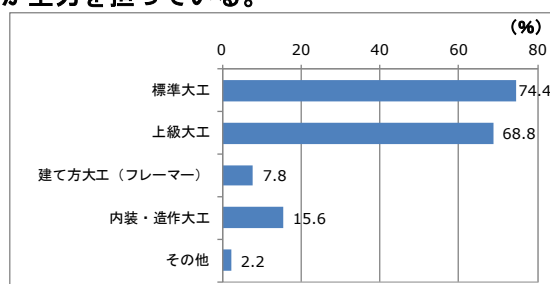
新築物件の施工にあたり必要な大工技能者レベルは標準大工が最も回答比率が高く 74.4%であった。次いで上級大工が 68.8%であった。現在の住宅生産の現場において、標準大工および上級大工が主力を担っている事が窺える結果となった。

地域別での求める各大工技能者レベルは以下の傾向がみられた。

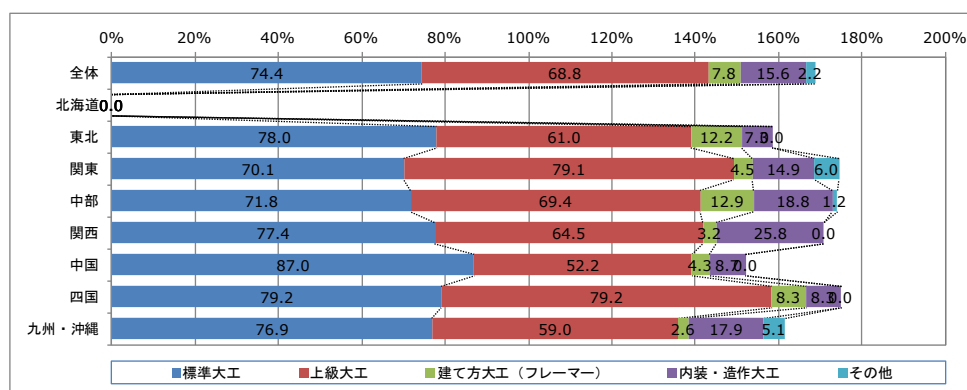
- ・標準大工／中国、四国、東北で回答比率が高い。
- ・上級大工／四国、関東、関西で回答比率が高い。
- ・建て方大工（フレーマー）／中部、東北、四国で回答比率が高い。
- ・内装・造作大工／関西、中部、九州・沖縄で回答比率が高い。

雇用形態別での求める各大工技能者レベルでは以下の傾向がみられた。

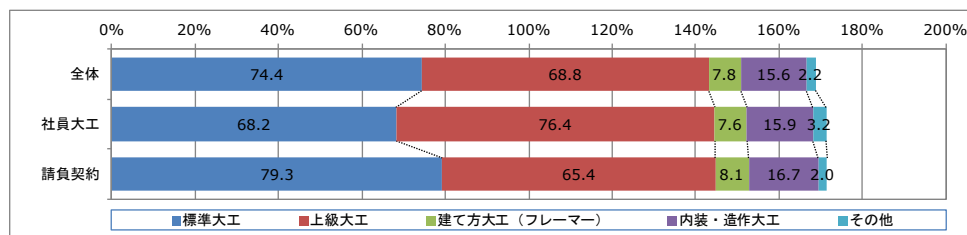
- ・標準大工／請負契約を行う企業で回答比率が高い。
- ・上級大工／社員大工のいる企業で回答比率が高い。



新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル



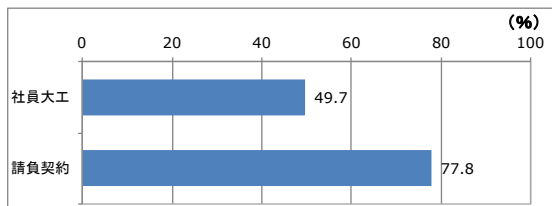
【施工エリア別】新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル



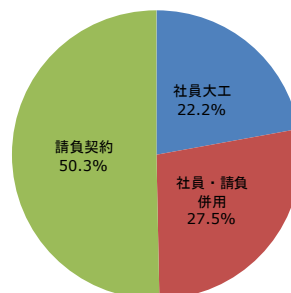
【雇用形態別】新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル

(2) 新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

- 50.3%の企業が請負大工のみで新築物件の施工を行っている。
- 49.7%の企業が社員大工を抱えている。



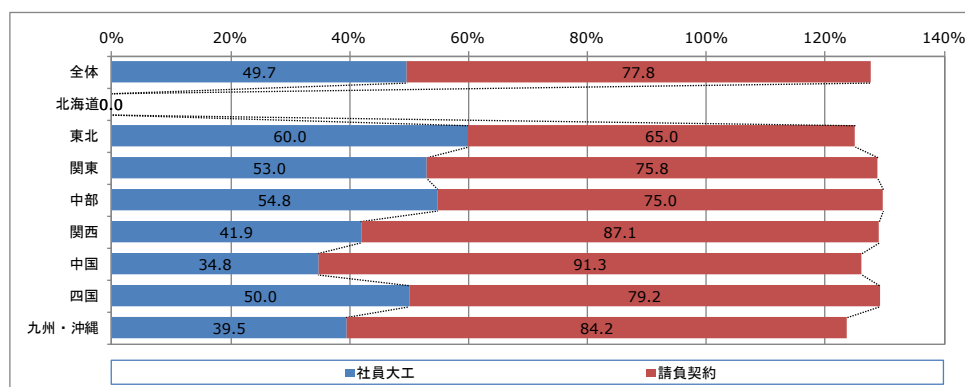
新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態
(社員大工がいるか・請負契約を行うか)



新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

新築物件の施工にあたる大工技能者について、社員大工がいる企業は49.7%、請負契約の大工技能者がいる企業は77.8%だった。これらの回答のうち、社員大工のみで施工を行う企業は22.2%、社員大工と請負契約を併用している企業は27.5%、請負契約の大工のみで施工を行う企業は50.3%だった。約半数の企業が請負契約の大工だけで住宅生産を行っている結果となった。

地域別では、社員大工のいる企業は東北、中部、関東で回答比率が高い傾向がみられた。また請負契約の大工による企業は中国、関西、九州・沖縄で回答比率が高い傾向がみられた。

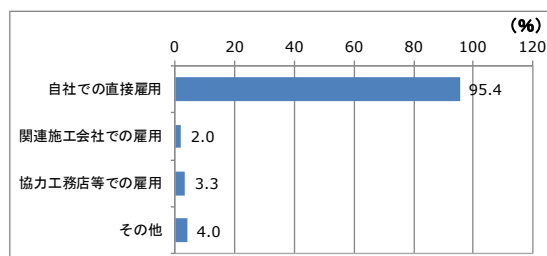


【施工エリア別】新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

社員大工の雇用形態

- 社員大工は自社での直接雇用。

社員大工の雇用形態について、自社での直接雇用しているとの回答が95.4%、関連施工会社での雇用が2.0%、協力工務店等での雇用が3.3%だった。自社および関連施工会社での雇用を合わせると97.4%となっており、社員大工は自社系列で雇用し、確保されている事が窺える。



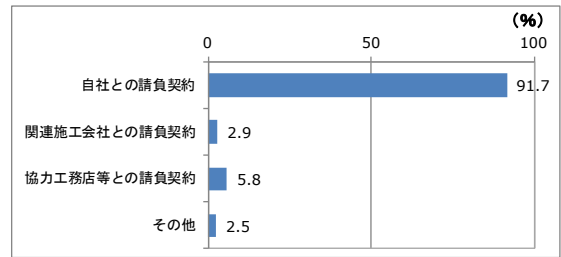
社員大工の雇用形態

請負大工の請負形態

- **請負大工は自社との請負契約。**

請負大工の請負形態は、自社との請負契約が91.7%と最も多く、基本的に自社で工事内容について契約を行っていることが窺える。

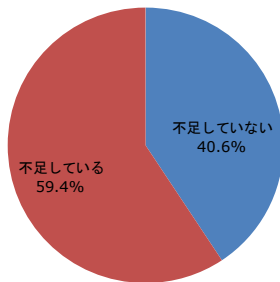
関連施工会社との請負契約は2.9%、協力工務店との請負契約は5.8%であった。



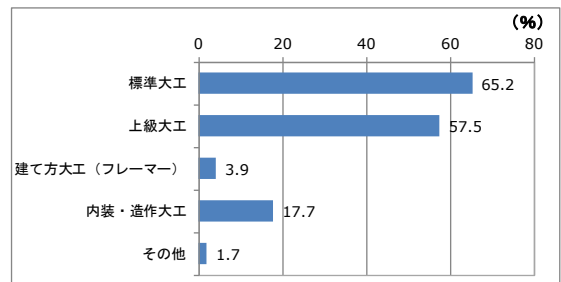
請負大工の雇用形態

(3) 現在の大工技能者の不足の状況

- **現在、59.4%の企業が「大工技能者が不足している」状況にある。**
- **標準および上級大工レベルの大工技能者への不足感が強い。**



現在の大工技能者の不足の状況



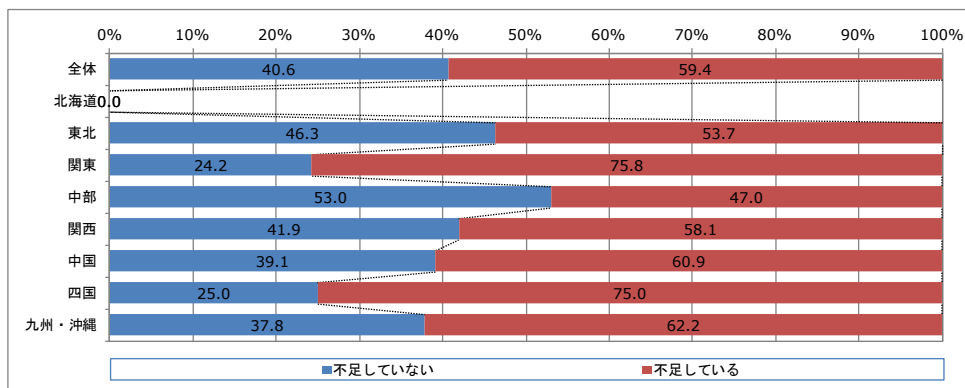
不足している大工技能者レベル

現在の大工技能者の不足状況について、59.4%の企業が不足していると回答した。

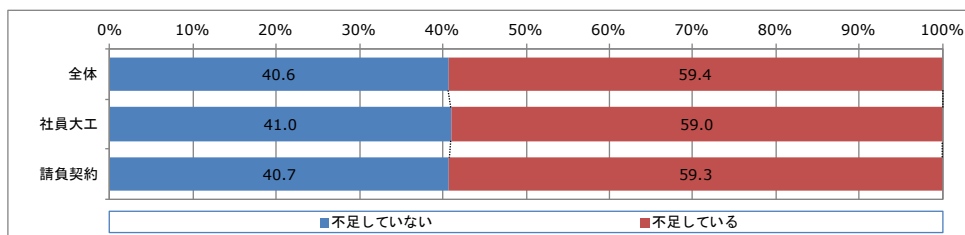
不足している大工技能者は、標準大工が65.2%と最も回答比率が高く、次いで上級大工が57.5%だった。地域別の大工技能者の不足状況では、以下の傾向がみられた。

- ・「不足している」／関東、四国、中国で回答比率が高い。
- ・「不足していない」／中部、東北、関西で回答比率が高い。

雇用形態別では、社員大工の有無、請負契約の有無により大きな差はみられなかった。



【施工エリア別】現在の大工技能者の不足の状況



【雇用形態別】現在の大工技能者の不足の状況

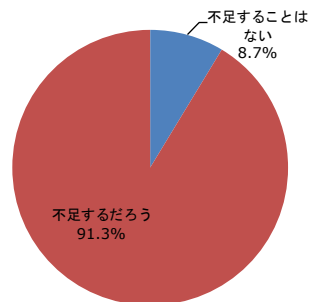
(4) 今後の大工技能者の不足について

- 今後、「大工技能者が不足するだろう」と考えている企業は 91.3%。大工技能者の不足に対する危機感が高い状況にある。

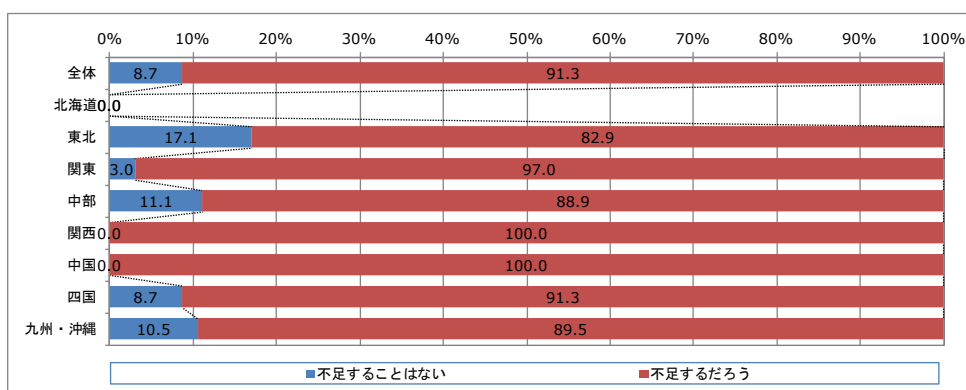
今後の大工技能者の不足状況の予測について、91.3%の企業が不足するだろうとの回答であった。

施工エリア別の不足状況の予測では、関西、中国が100%となっており、その他の地域でも80%以上の高い結果となった。

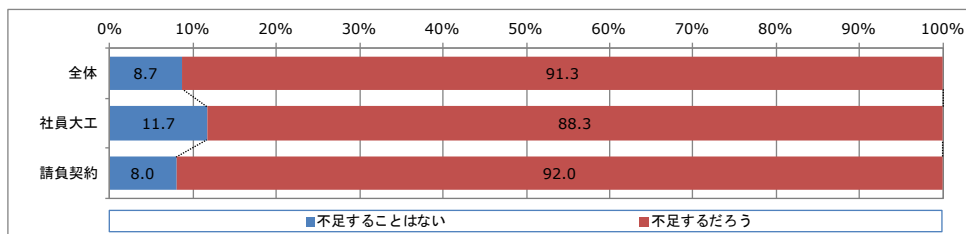
雇用形態別では、社員大工のいる企業では請負契約を行う企業と比較して、不足する事はないという回答が高くなる傾向がみられた。



今後の大工技能者の不足について



【施工エリア別】今後の大工技能者の不足について



【雇用形態別】今後の大工技能者の不足について

質問 2. 大工技能者・職方等への不足に対する取組と求める人材像

(1) 大工技能者の不足への対策（現在、取り組んでいるもの）

- 31.7%の企業が大工技能者の不足に対して、現在は対策を行っていない。
- 技能者の育成については45.8%の企業が取り組んでおり、39.9%の企業は即戦力となる大工技能者を確保する方法で大工技能者の不足へ対処している。
- 42.9%の企業が自社での社員大工の育成に取り組んでいる。

現在取り組んでいる大工技能者の不足への対策について、取組みを行っていないとの回答は31.7%であった。技能者不足を認識しつつも、具体的な取組みに入れていない状況が窺える。

質問項目を大きく分類し、自社および関連会社での社員大工の育成、育成する協力会社への補助を①育成、中途採用での社員大工の確保、説明会、紹介等での請負大工の確保を②育成された大工を確保とすると、育成していると回答した企業は45.8%、育成された大工を確保している企業は39.9%であった。

項目別では、自社での社員大工の育成が42.9%で最も回答比率が高く、次いで説明会、紹介などでの請負大工の確保が24.7%であった。

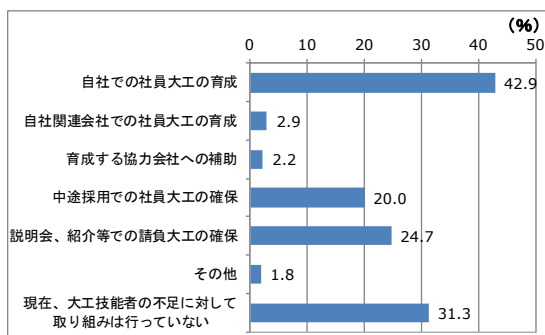
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・ 育成／東北、四国、関東で回答比率が高い。
- ・ 育成された大工を確保／関東、中国、四国で回答比率が高い。

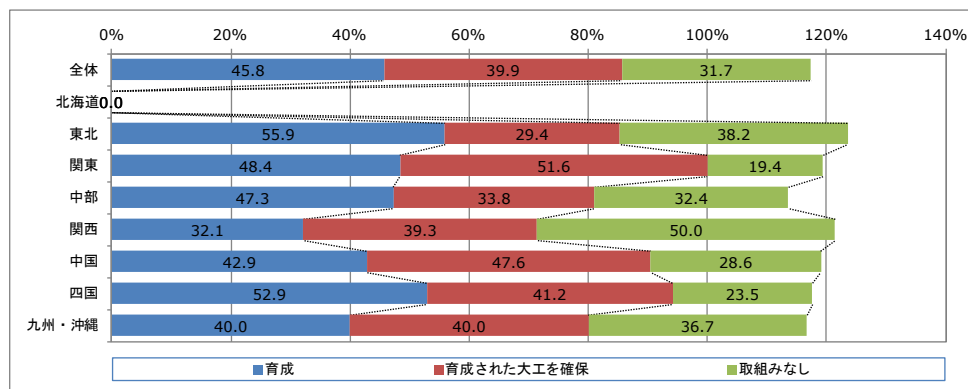
雇用形態別では、社員大工のいる企業では育成が70.9%で高い回答比率となる傾向がみられた。



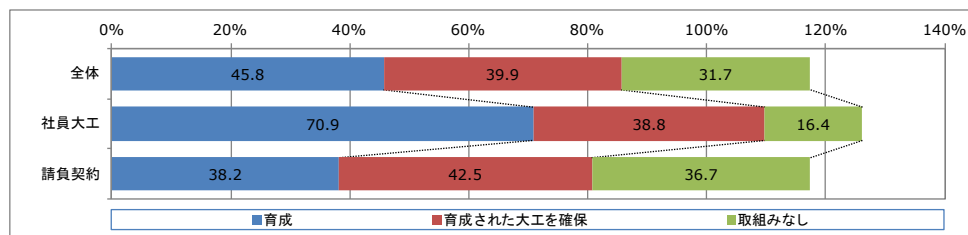
大工技能者の不足への対策状況（現在）



大工技能者の不足への対策の内容（現在）



【施工エリア別】大工技能者の不足への対策状況（現在）



【雇用形態別】大工技能者の不足への対策状況（現在）

(2) 大工技能者の不足への対策（今後、取り組む予定のもの）

- 取組みなしが現在の31.7%から11.3%に減少しており、予測している不足状況に対して、何らかの取組を行う意向がうかがえる。
- 大工技能者の育成を予定している企業は62.4%。即戦力となる大工技能者の確保への取組を予定する企業は55.6%であった。

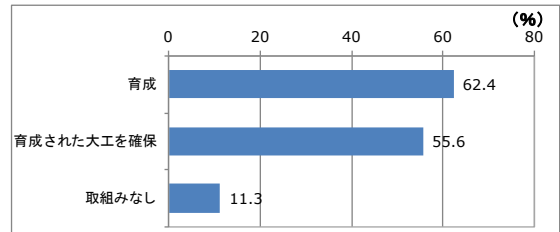
今後、取り組む予定の大工技能者の不足への対策については、取り組む予定はないとの回答が11.3%であった。質問項目を前設問と同様に分類すると育成するとの回答は62.4%であり、育成された大工を確保するとの回答は55.6%であった。大工技能者を育成するというのも多い一方で、即戦力となる技能者の確保に向けて検討している企業が多い。

項目別では、自社での社員大工の育成が53.8%で最も回答比率が高く、次いで説明会、紹介等での請負大工の確保が31.9%、中途採用での社員大工の確保が29.3%だった。

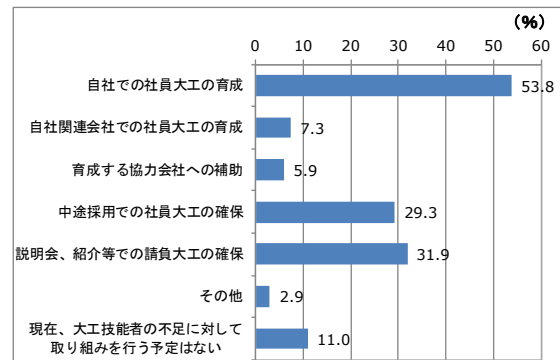
施工エリア別では、以下の傾向がみられた。

- ・ 育成／東北、関東、中国で回答比率が高い。
- ・ 育成された大工を確保／関東、九州・沖縄、関西で回答比率が高い。

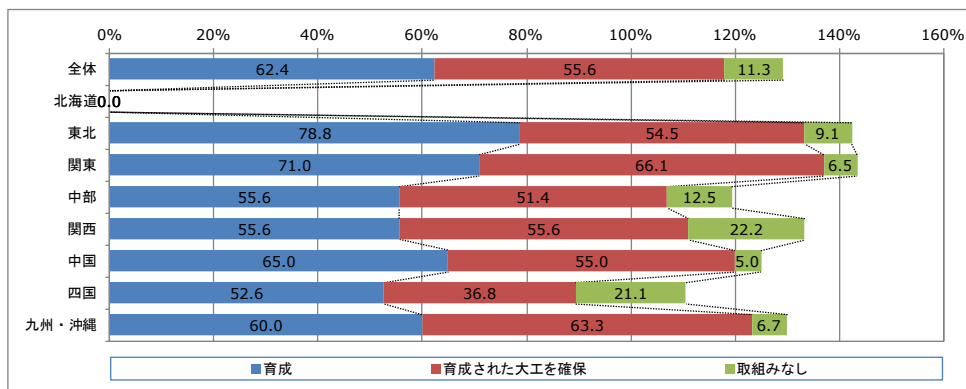
雇用形態別では、社員大工のいる企業では育成が78.8%で高い回答比率となる傾向がみられた。



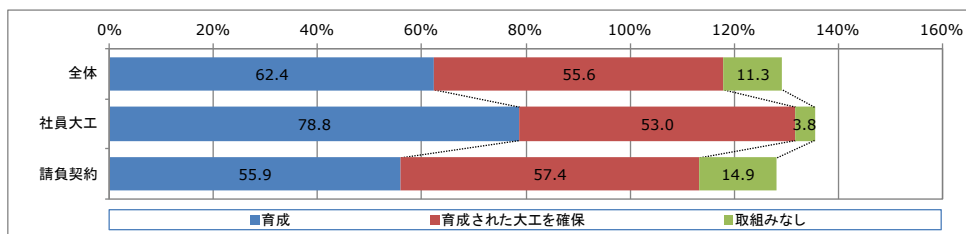
大工技能者の不足への対策状況（今後）



大工技能者の不足への対策の内容（今後）



【施工エリア別】大工技能者の不足への対策状況（今後）



【雇用形態別】大工技能者の不足への対策状況（今後）

(3) 育成における目標・目指す人材像

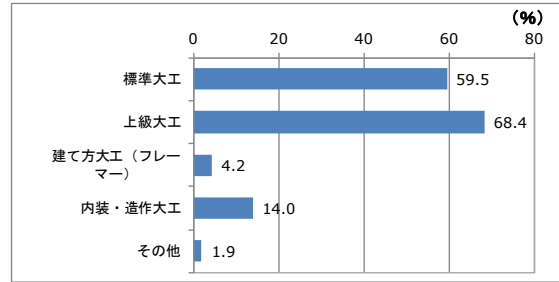
- 68.4%の企業が上級大工レベルを育成における目標・目指す人材像としている。
- 標準大工レベルより高い技能を有する上級大工の育成も求められている事が窺える。

(1)、(2)において何らかの育成を行うと回答した企業を対象とした、育成における目標・目指す人材像については上級大工が68.4%で最も回答比率が高く、次いで標準大工が59.5%だった。施工に必要な技能者レベル、不足している技能者レベルの回答比率よりも高いレベルの大工技能者の育成が求められていると考えられる。

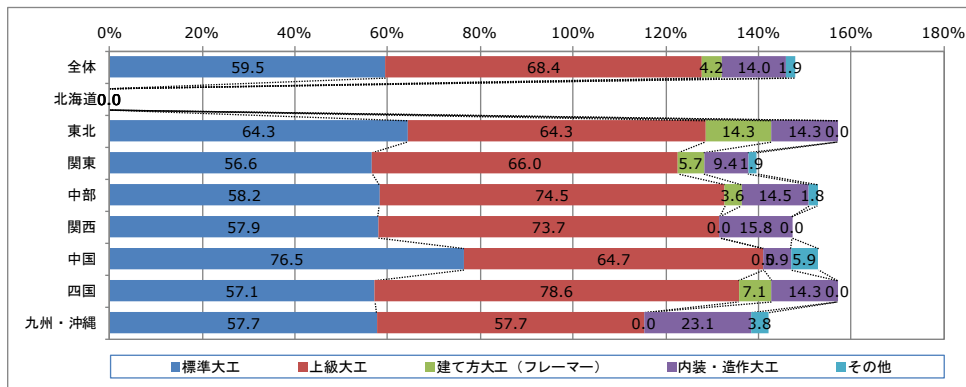
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・ 標準大工／中国、東北、中部で回答比率が高い。
- ・ 上級大工／四国、中部、関西で回答比率が高い。
- ・ 建て方大工（フレーマー）／東北、四国、関東で回答比率が高い。
- ・ 内装・造作大工／九州・沖縄、関西、東北で回答比率が高い。

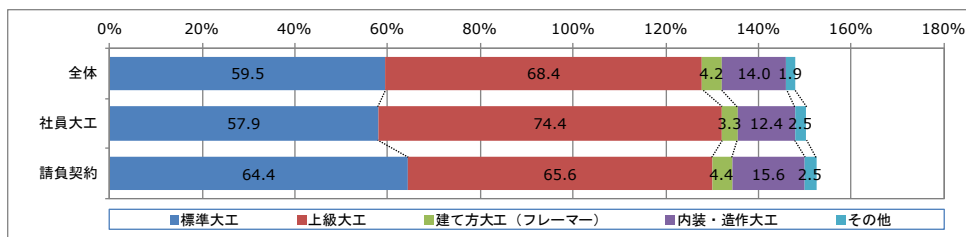
雇用形態別では、社員大工がいる企業の方が上級大工の回答比率が高かった。



育成における目標・目指す人材像



【施工エリア別】育成における目標・目指す人材像

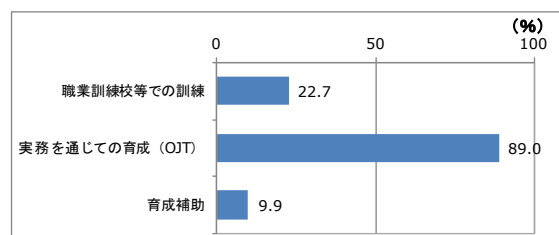


【雇用形態別】育成における目標・目指す人材像

(4) 行っている・行う予定の育成方法

- 実務を通じての育成（OJT）が89.0%と特に高い。

行っている・行う予定の育成方法について、実務を通じての育成（OJT）の回答が最も多く89.0%、次いで職業訓練校等での訓練が22.7%であった。

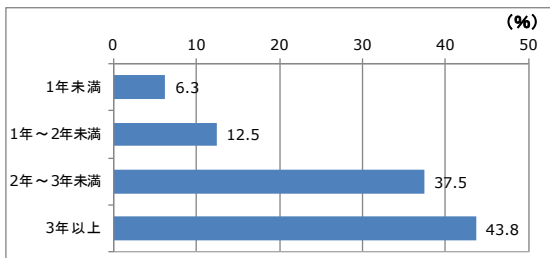


行っている・行う予定の育成方法

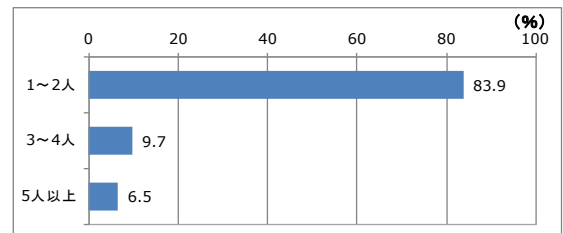
(5) 各育成方法における訓練期間、育成対象、育成人数等

職業訓練校等：訓練期間、育成人数

- 訓練期間は3年以上が43.8%と最も多く、長期間の継続的な教育が望まれている。
- 企業からの育成人数としては年間1～2人が83.9%。



職業訓練校等：訓練期間

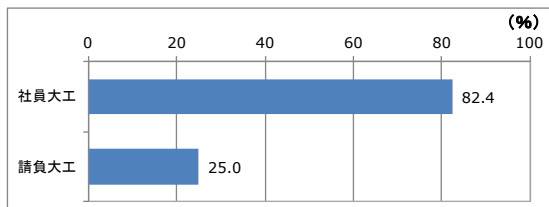


職業訓練校等：育成人数

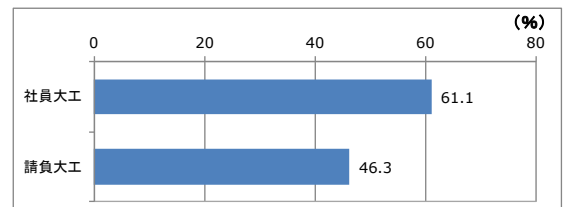
職業訓練校等での訓練の育成機関として2年～3年未満および3年以上と比較的長期間に渡る育成へのニーズがある。大工技能者の育成についてある程度の修行期間が必要であるとの認識が高いと考えられる。育成人数では、1～2人が83.9%と回答比率が高く、個社で育成できる人数に限りがある状況が窺える。

実務を通じての育成（OJT）：育成対象者、指導者

- OJTの育成対象としては社員大工が82.4%。指導者の対象は社員大工61.1%であった。



実務を通じての育成（OJT）：育成対象者

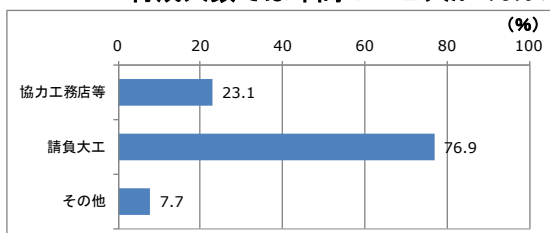


実務を通じての育成（OJT）：指導者

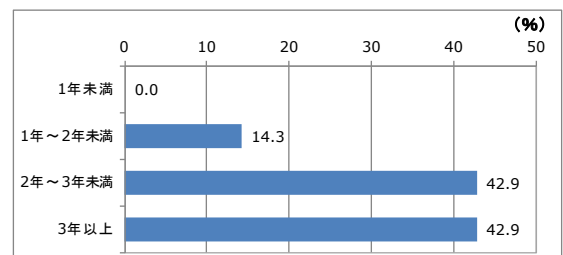
実務を通じての育成（OJT）では、育成対象者および指導者の雇用形態について質問している。どちらも社員大工への回答比率が高い結果となった。しかしながら、育成対象者として請負大工という回答も25.0%みられており、請負大工へのOJTも求められていることが窺える。また、指導者として請負大工という回答は46.3%であり、経験を積んだ請負大工を指導者として社外に委託する期待も窺える。

育成補助：育成対象、補助期間、育成人数

- 育成補助は対象として請負大工個人に対して、2年以上の長期間に渡っての教育ニーズがある。
- 育成人数では年間1～2人が75.0%であった。

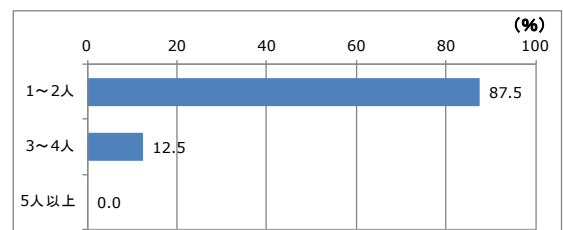


育成補助：育成対象



育成補助：補助期間

育成補助の対象は請負大工に対してが76.9%であった。期間としては、2年以上の長期間に渡っての教育ニーズが有る。育成人数としては1～2人が87.5%で最も回答が多かった。



育成補助：育成人数

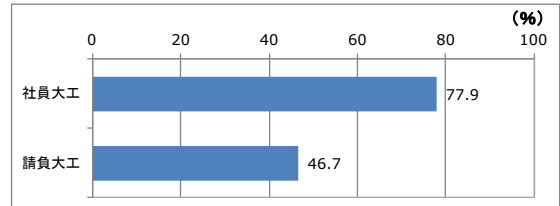
(6) 育成対象となる大工の雇用形態

- 育成対象としては社員大工が 77.9%と高いが、請負大工への育成も 46.7%であり、少なからず教育・訓練の必要性を持たれている。

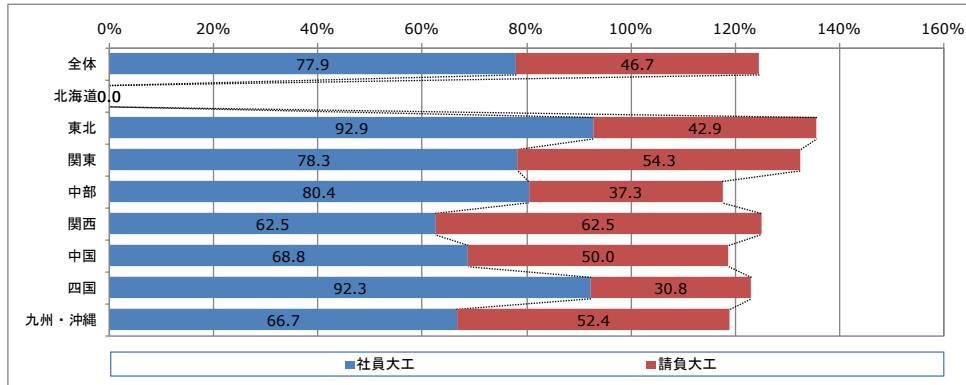
育成の対象となる大工技能者の雇用形態としては、社員大工が 77.9%、請負大工が 46.7%となり、主に社員大工が対象となっている。

施工エリア別では、以下の傾向がみられた。

- ・社員大工／東北、四国、中部で回答比率が高い。
- ・請負大工／関西、関東、九州・沖縄で回答比率が高い。



育成対象となる大工の雇用形態

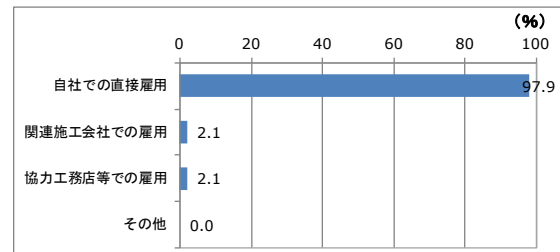


【施工エリア別】育成対象となる大工の雇用形態

育成対象となる社員大工の雇用形態

- 育成対象とする社員大工の雇用主は「自社での直接雇用」が 97.9%。

育成対象とする社員大工の雇用形態については自社での直接雇用が 97.9%であった。次いで、関連施工会社での雇用が 2.1%、協力工務店等での雇用が 2.1%みられた。

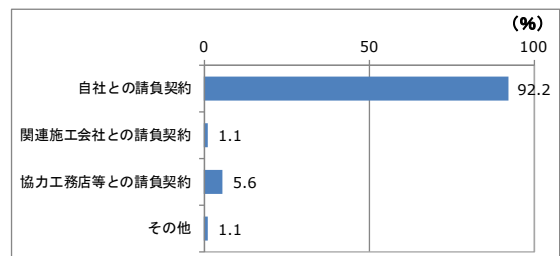


育成対象となる社員大工の雇用形態

育成対象となる請負大工の請負形態

- 育成対象となる請負大工の請負形態は「自社との請負契約」が 91.5%。

育成対象となる請負大工の請負形態は自社との請負契約が 92.2%で最も多い。次いで協力工務店等との請負契約は 5.6%であり、関連施工会社との請負契約は 1.1%であった。



(7) 大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策

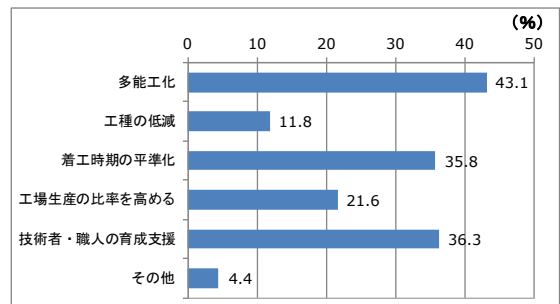
- 大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策として、多能工化が43.1%で最も回答が多く、次いで技術者・職人の育成支援36.3%、着工時期の平準化35.8%であった。

大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策として、多能工化が43.1%で最も回答が多く、次いで技術者・職人の育成支援36.3%、着工時期の平準化35.8%であった。

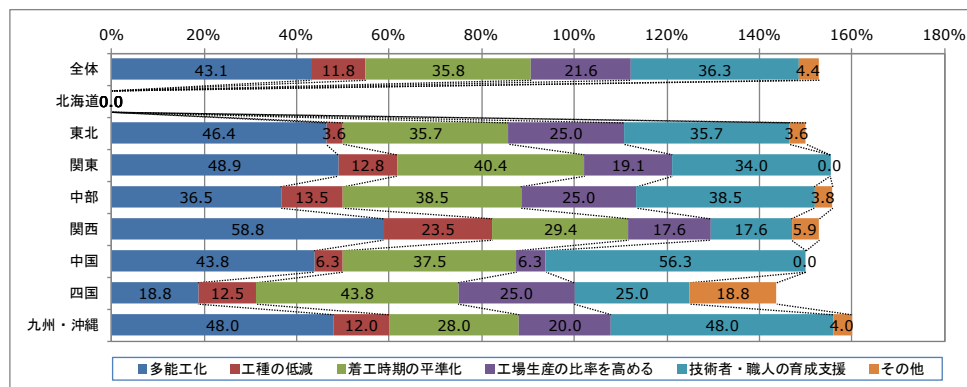
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・多能工化／関西、関東、九州・沖縄で回答比率が高い。
- ・工種の低減／関西、中部、関東で回答比率が高い。
- ・着工時期の平準化／四国、関東、中部で回答比率が高い。
- ・工場生産の比率を高める／東北、中部、四国で回答比率が高い。
- ・技術者・職人の育成支援／中国、九州・沖縄、中部で回答比率が高い。

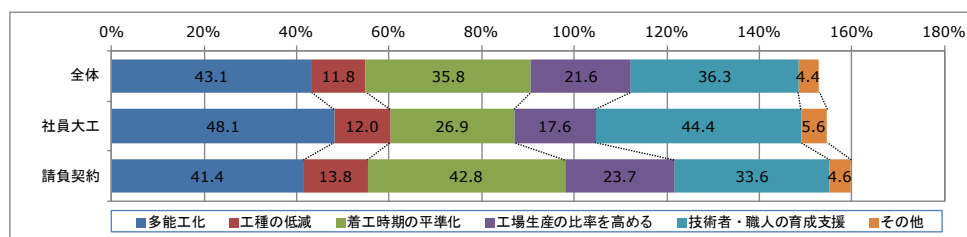
雇用形態別では、社員大工がいる企業では多能工化、技術者・職人の育成支援の回答比率が高い傾向がみられた。また請負契約を行う企業では、着工時期の平準化の回答比率が高い傾向がみられた。



その他の職方・技術者の不足への対策



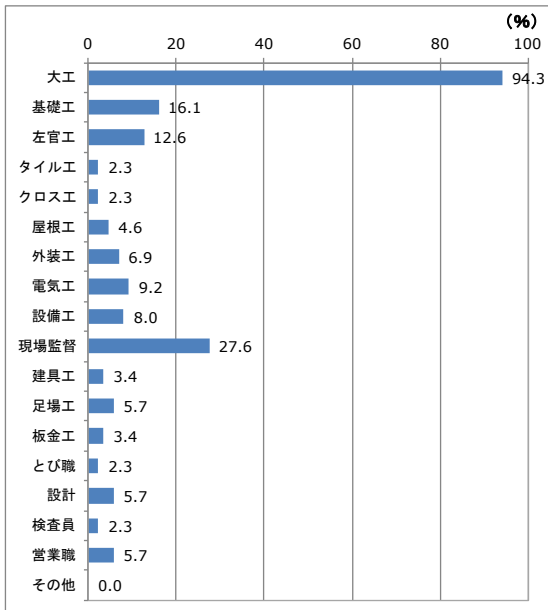
【施工エリア別】その他の職方・技術者の不足への対策



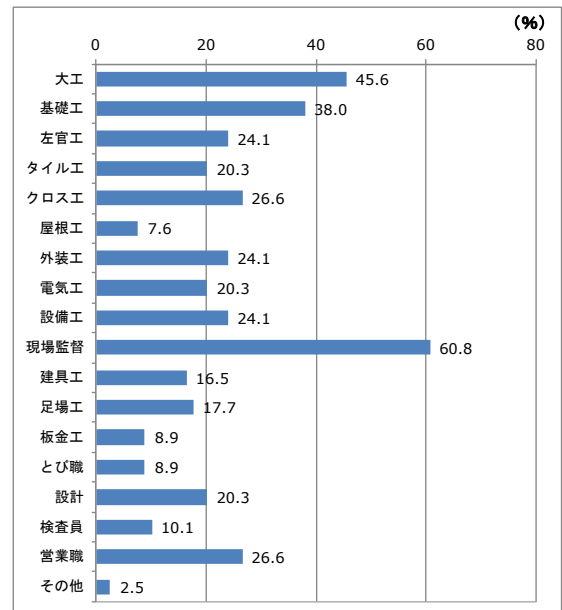
【雇用形態別】その他の職方・技術者の不足への対策

(8) 多能工について

- 基本技能が大工である場合のマルチスキルとしては現場監督が最も回答比率が高い。次いで、基礎工、左官、電気工の比率が高い。
- 現場監督を基本技能として大工や営業職という多能工像がみられた。



基本技能：多能工について



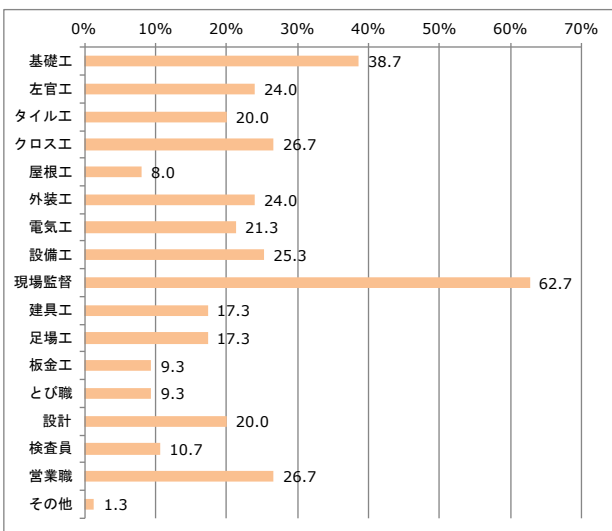
マルチスキル：多能工について

(7) において多能工化と回答した企業に対して、多能工像について質問した。

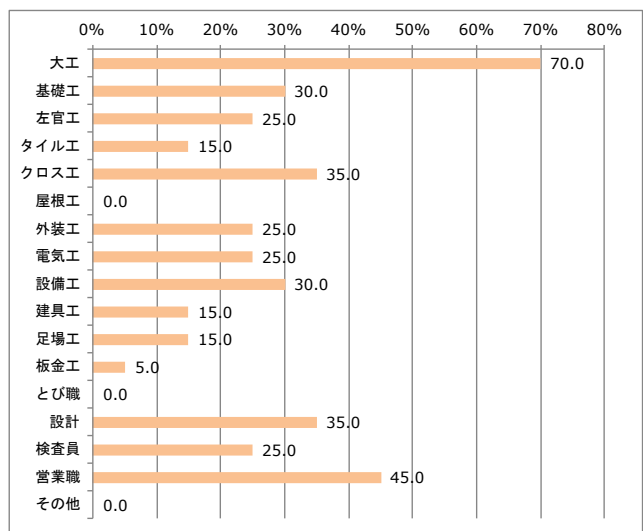
基本技能としては、本アンケートの主旨が大工技能者であることから当然に大工が 94.3%と最も回答比率が高いが、次いで、現場監督が 27.6%であった。マルチスキルとしては、現場監督が 60.8%と最も高く、次いで大工が 45.6%である。その他には基礎工が 38.0%、営業職が 26.6%であった。

基本技能で大工および現場監督と回答した場合に絞り、マルチスキルについて集計を行った。

基本技能が大工の場合、マルチスキルとして現場監督という回答が 62.7%で最も比率が高く、次いで基礎工が 38.7%であった。基本技能が現場監督の場合には、マルチスキルとして大工が 70.0%で最も回答比率が高く、次いで営業職が 45.0%であった。



【基本技能：大工】マルチスキル：多能工について



【基本技能：現場監督】マルチスキル：多能工について

質問3. 木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む若年大工技能者育成の仕組みについて

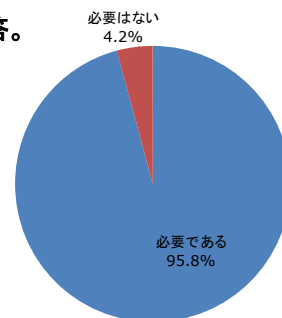
(1) 大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性

- 大工技能者の共同育成の仕組みについては、95.8%の企業が必要と回答。

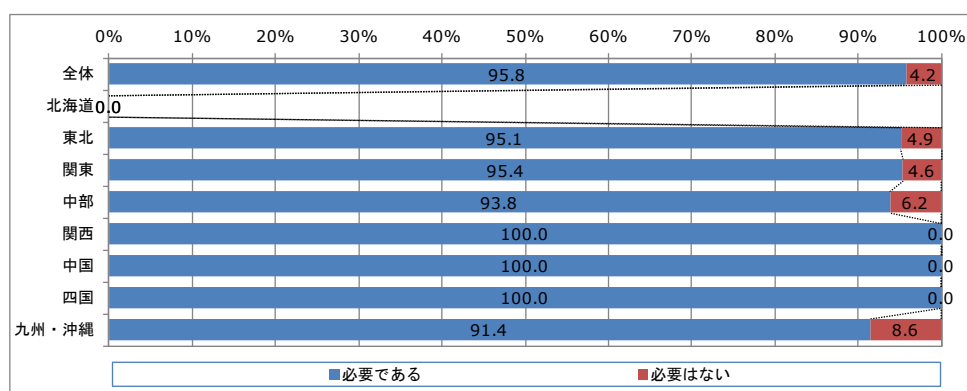
木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む大工技能者の共同育成の仕組みについて、95.8%の企業が必要と回答した。

施工エリア別では東北、関東、中部、九州・沖縄において「必要ではない」という回答がみられた。

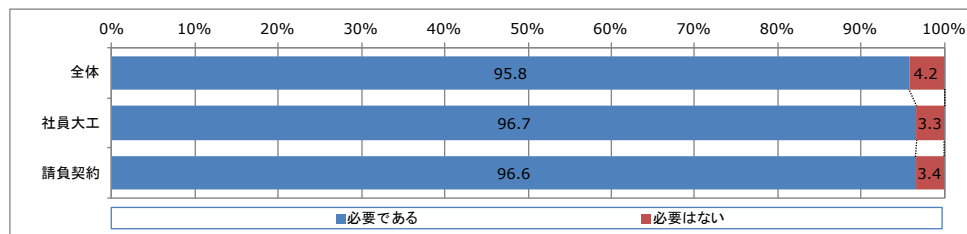
雇用形態別では社員大工の有無、請負契約の有無によって回答比率に大きな差はみられなかった。



大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性



【施工エリア別】大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性



【雇用形態別】大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性

(2) 共同で育成する大工の技術レベル

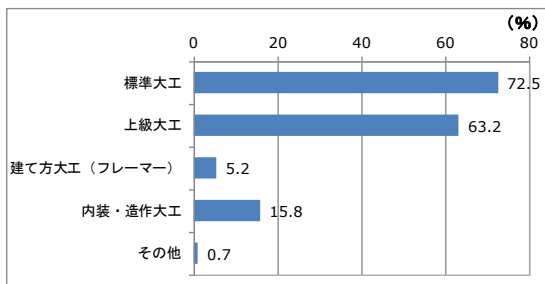
- 共同育成で目指すレベルは標準大工が72.5%と高いが、さらに上級大工までの共同育成への期待も高い。

共同の仕組みで育成する大工技能者レベルについて、現在の住宅生産で主力である標準大工が72.5%であった。次いで、上級大工が63.2%であり標準から更に上級までの共同育成への期待も窺える。

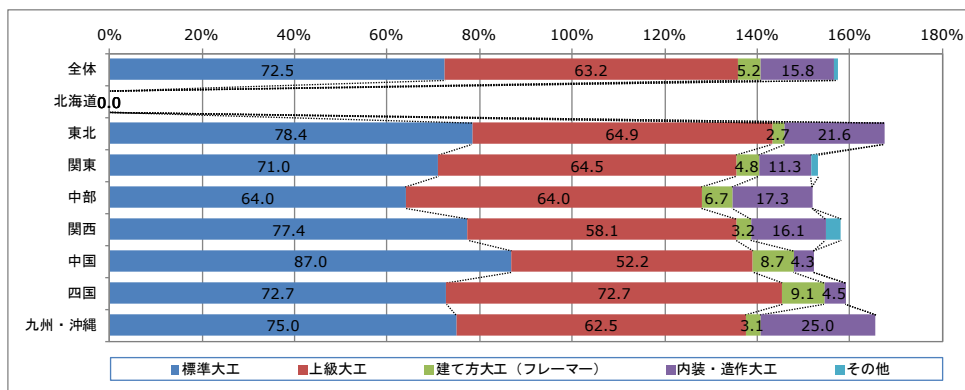
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・ 標準大工／中国、東北、関西で回答比率が高い。
- ・ 上級大工／四国、東北、関東で回答比率が高い。
- ・ 建て方大工（フレーマー）／四国、中国、中部で回答比率が高い。
- ・ 内装・造作大工／九州・沖縄、東北、中部で回答比率が高い。

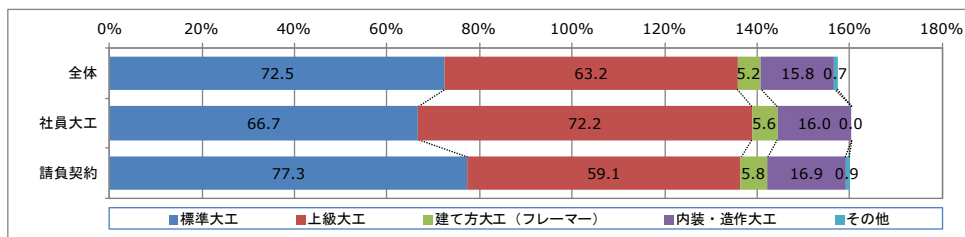
雇用形態別では、社員大工がいる企業では上級大工の回答比率が高く、請負契約を行う企業では標準大工の比率が高い傾向がみられた。



共同で育成する大工の技術レベル



【施工エリア別】共同で育成する大工の技術レベル



【雇用形態別】共同で育成する大工の技術レベル

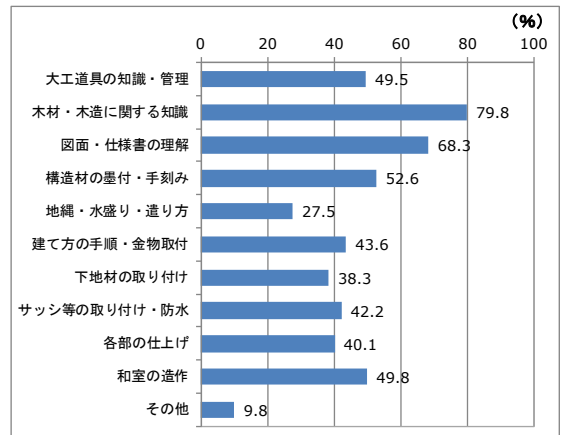
(3) 共同の育成で必要な内容

- 「木材・木造に関する知識」、「図面・仕様書の理解」への期待が高い。
- 「構造材の墨付・手刻み」や「大工道具の知識・管理」、「和室の造作」といった大工技能への期待も高い。

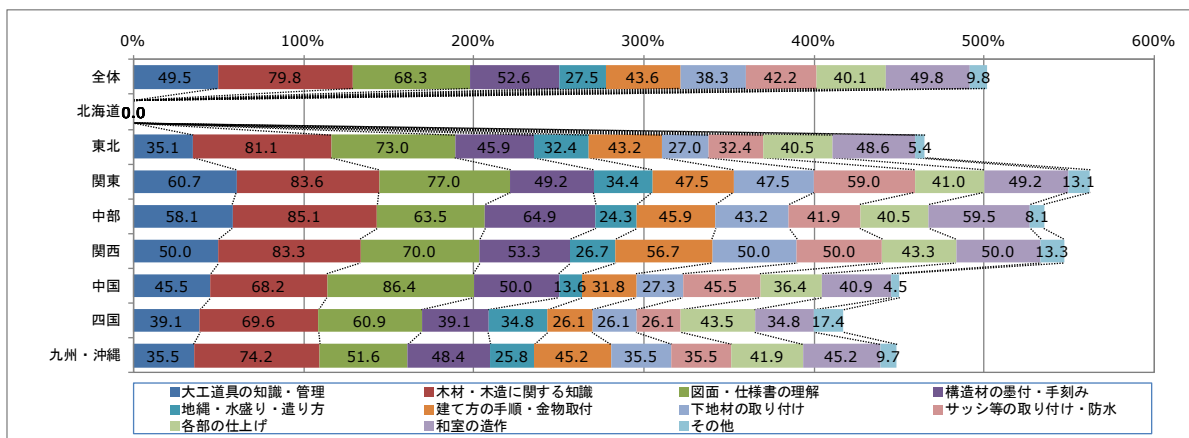
共同の育成で必要な内容について、「木材・木造に関する知識」（79.8%）、「図面・仕様書の理解」（68.3%）、「構造材の墨付・手刻み」（52.6%）への期待が高い。一方で「地縄・水盛り・遣り方」（27.5%）、「下地材の取り付け」（38.3%）への期待は低い。複数回答の平均回答数は5.01と高く、大工技能者として戦力とするために幅広い教育・訓練が求められていると考えられる。

施工エリア別では、関東の平均回答数が最も多く5.82であった。また四国は他エリアと比較して平均回答数が少ないものの4.17であり、全体的な技術・技能の習得への意向が窺える。

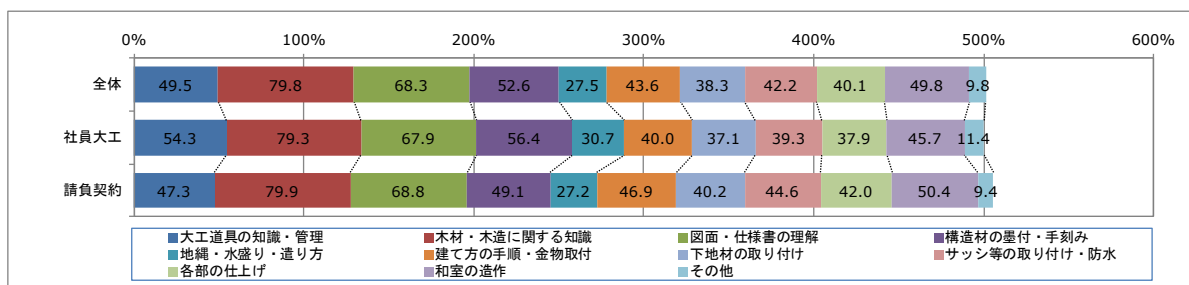
雇用形態別では、社員大工のいる企業では「構造材の墨付・手刻み」の回答比率が高い。また請負契約を行う企業では「建て方の手順・金物取付」、「下地材の取り付け」、「サッシ等の取り付け・防水」、「各部の仕上げ」、「和室の造作」の回答比率が高い傾向がみられた。



共同の育成で必要な内容



【施工エリア別】共同の育成で必要な内容



【雇用形態別】共同の育成で必要な内容

(4) 望ましい育成手法

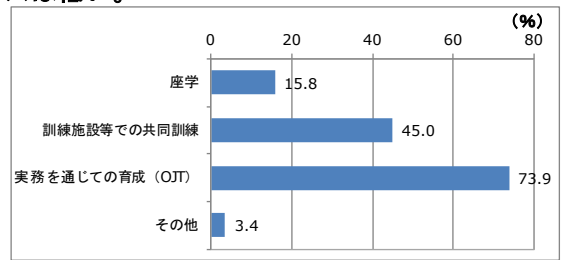
- 「実務を通じての育成（OJT）」が73.9%と最も比率が高い。
- 「訓練施設等での共同訓練」は45.0%。
- 「座学」は15.8%で、共同育成の方法としてはニーズは低い。

大工技能者の望ましい育成手法としては、実務を通じての育成（OJT）が73.9%と最も比率が高い。次いで、

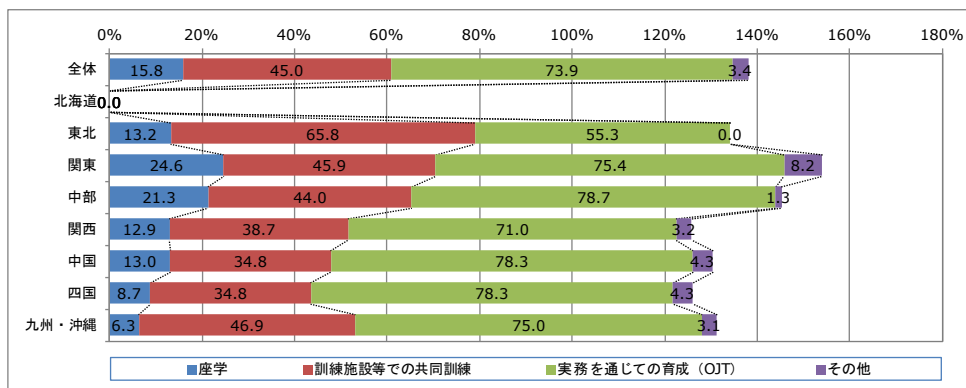
訓練施設での共同訓練が45.0%、座学は15.8%で共同育成の方法としてはニーズが低いという結果になった。

施工エリア別では、関東、中部、東北で座学の比率が高く、訓練施設等での共同訓練は東北、九州・沖縄、関東で回答比率が高い。実務を通じての育成（OJT）は中部、中国、四国で回答比率が高かった。

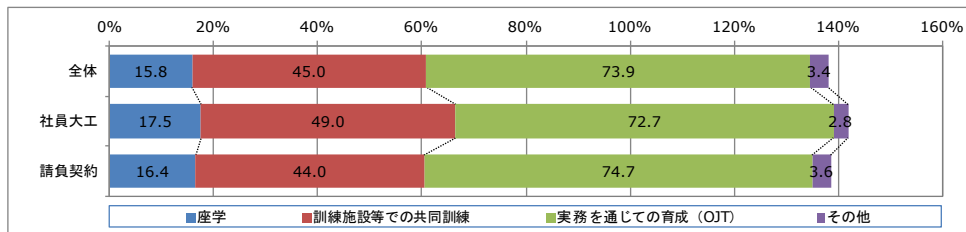
雇用形態別では社員大工がいる企業の方が訓練施設等での共同訓練への回答比率が高かった。



望ましい育成手法



【施工エリア別】望ましい育成手法

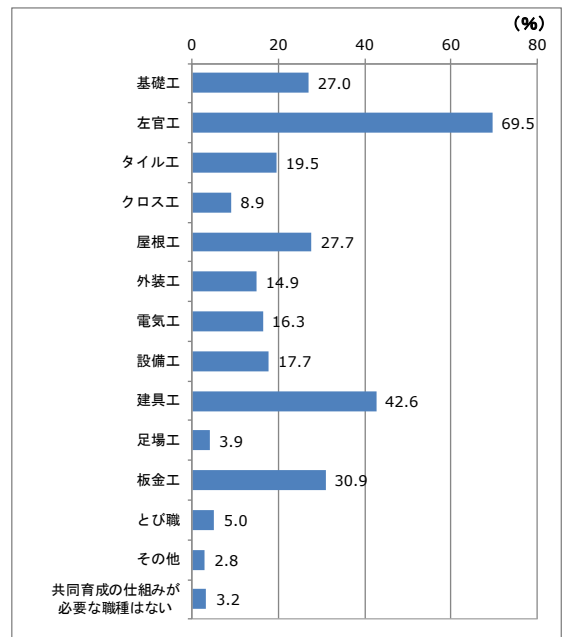


【雇用形態別】望ましい育成手法

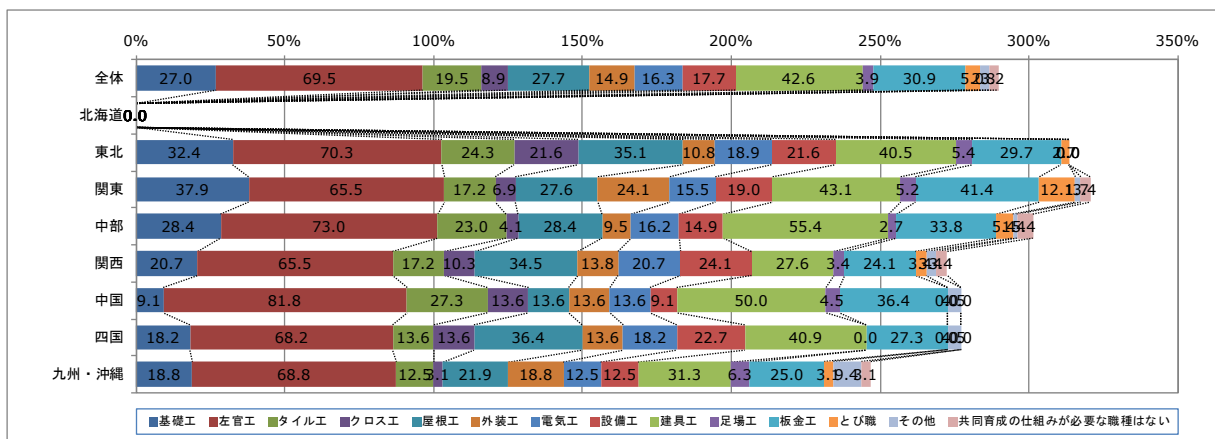
(5) 大工以外に同様の仕組みが求められる職方・技術者

- 左官、建具、板金へのニーズが高い。

大工技能者以外に共同での育成の仕組みが必要な職方・技術者としては左官工(69.5%)、建具工(42.6%)、板金工(30.9%)への期待が高い。



同様の仕組みが求められる職方・技術者



【施工エリア別】同様の仕組みが求められる職方・技術者

全国建設労働組合総連合 集計結果

1 アンケート調査結果の概要

- アンケート調査は全国建設労働組合総連合（以下、全建総連）の組合員を対象に、全国に配布し、1904票の回答が得られた。
- 回答者の施工エリアは、関東が31.7%で最も多く、次いで東北23.5%。

質問1. 新築物件においても求める大工技能者レベル・雇用形態・大工の過不足の状況

- 新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベルは、標準大工64.5%、次いで上級大工47.3%、プレカット加工材の組立てに加え、墨付・手刻みの加工技能が求められている。
- 雇用形態では、社員大工を雇用している事業者は45.5%で、請負大工を使用する事業者は75.3%。54.5%の事業者は請負大工のみで住宅生産を行っている。
- 現在、大工技能者が不足していると回答した事業者は50.9%、不足していないは49.1%。今後、大工技能者が不足するだろうと考える事業者は76.1%に上がり、不足することはないは23.9%。大工技能者の不足に対する危機感が高いものの、約1/4は不足を感じていない。
- 不足している大工技能者レベルは標準大工63.0%が最も高く、次いで上級大工が45.7%。

質問2. 大工技能者・職方等への不足に対する取組と求める人材像

- 大工技能者の不足に対して、現在取り組みを行っていない事業者は49.6%。今後、取り組む予定はないは32.2%に減少しているものの、約1/3の組合員は具体的な取組への意識は持っていない。
- 大工技能者の不足への取組みとしては、自社で大工を育成する方法37.4%と、中途採用や説明会等により経験のある大工技能者を確保する方法21.8%の併用が考えられている。
- 育成で目指す人材像としては標準大工が62.0%と高く、次いで上級大工が53.2%。標準から更に上級の技能者育成が目指されている。
- 実施、又は検討されている育成方法としては、実務を通じての育成（OJT）が76.5%と高く、職業訓練校等での訓練は31.0%、育成補助は18.4%と低い。
- 育成対象の大工技能者は社員大工が68.4%と多いが、請負大工という回答も52.9%みられた。請負大工に対しても少なからず継続教育・訓練の必要性が持たれている。
- 大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策として、技術者・職人の育成支援が54.3%と最も回答比率が高く、次いで多能工化が39.1%、着工時期の平準化12.1%であった。
- 大工技能者の多能工化については、大工技能を基本とした場合のマルチスキルは現場監督54.7%、次いで基礎工および外装工が37.4%であった。管理業務をこなせる大工、または基礎や外装工事に対応できる大工という多能工像へのニーズが高いと考えられる。

質問3. 木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む若年大工技能者育成の仕組みについて

- 大工技能者の共同育成の仕組みについて、86.6%が必要であるとの認識を持っている。
- 共同育成で目指すレベルは標準大工が64.5%と高いが、次いで上級大工も55.8%と高く、高度な技能者の共同育成への期待も高い。
- 共同育成の内容については「木材・木造に関する知識」70.6%、「図面・仕様書の理解」61.5%のOJTでは難しい内容へのニーズが特に高い。次いで、「構造材の墨付・手刻み」60.0%、「大工道具の知識・管理」53.7%、「和室の造作」47.5%といった技能修得への期待も高い。
- 望ましい共同育成の手法としては、実務を通じての育成（OJT）が75.2%が最も高く、訓練施設等での共同訓練39.5%は低い。より実務に近い状況での教育・訓練が求められている。
- 大工技能者以外で共同育成が求められる技術者・職方として回答が多かったのは、左官工が55.4%、次いで建具工35.7%であった。

2 アンケート調査の結果

調査概要

(1) 調査の目的

全国建設労働組合総連合（以下、全建総連）の組合員において、大工技能者をはじめとした木造技術者の育成・確保等に関する考え方を把握し、今後の全建総連としての大工技能者育成に係る仕組みの検討を行うため、アンケート調査を実施した。

(2) 調査の対象及び時期

本調査は全建総連の組合員を対象に実施した。

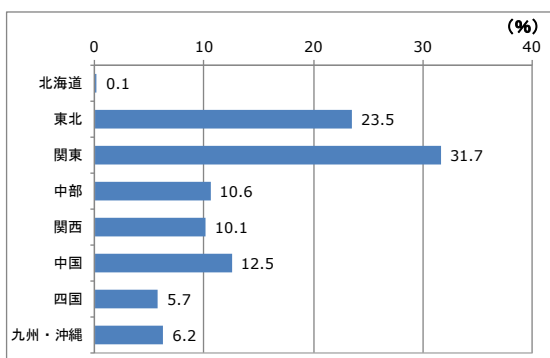
調査時期は 2014 年 9 月に配布した。

(3) 回答数

アンケート調査は、全国の組合員に配布し、1904 票の回答を得た。

(4) 回答 施工エリア

回答者の施工エリアは以下の通り。関東を施工エリアとする組合員が最も多く 31.7%であった。



施工エリア

質問 1. 新築物件において求める大工技能者レベル・雇用形態・大工の過不足の状況

(1) 新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル

● 現在の新築物件の施工は、標準大工が主力である。

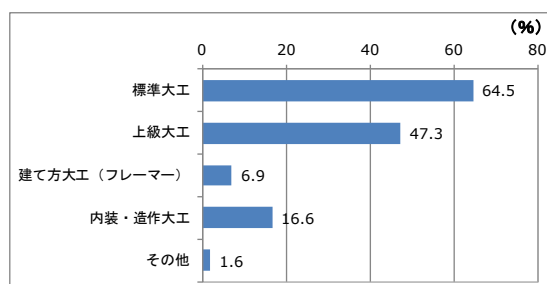
新築物件の施工にあたり必要な大工技能者レベルは標準大工が最も回答比率が高く 64.5%であった。次いで上級大工が 47.3%であった。現在の住宅生産の現場において、標準大工および上級大工が主力を担っている事が窺える結果となった。

地域別での求める各大工技能者レベルは以下の傾向がみられた。

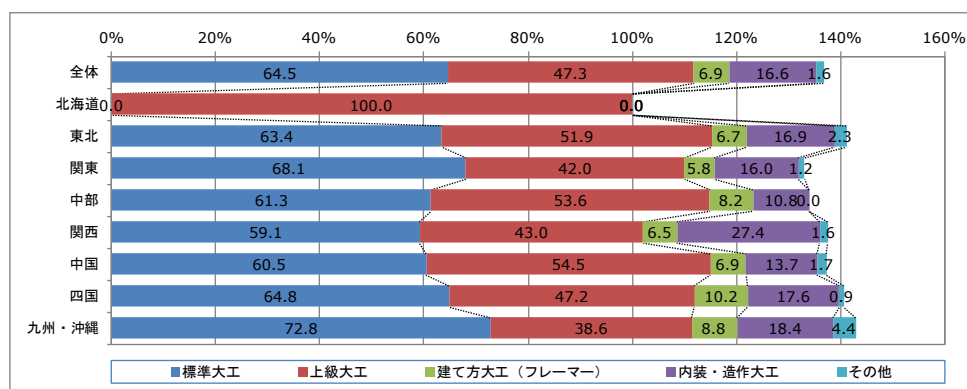
- ・標準大工／九州・沖縄、関東、四国で回答比率が高い。
- ・上級大工／北海道、中国、中部で回答比率が高い。
- ・建て方大工（フレーマー）／四国、九州・沖縄、中部で回答比率が高い。
- ・内装・造作大工／関西、九州・沖縄、四国で回答比率が高い。

雇用形態別での求める各大工技能者レベルでは以下の傾向がみられた。

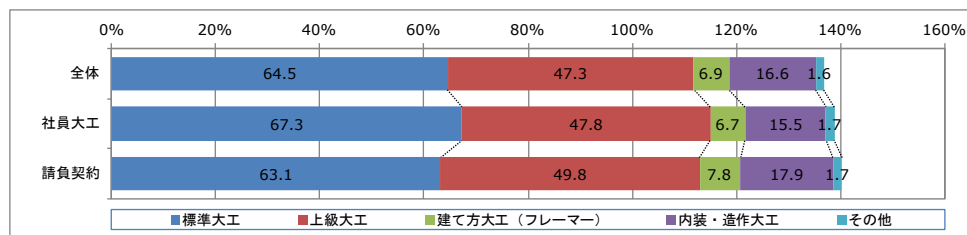
- ・標準大工／社員大工のいる企業で回答比率が高い。
- ・上級大工／請負契約を行う企業で回答比率が高い。



新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル



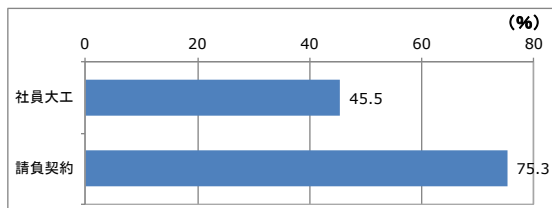
【施工エリア別】新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル



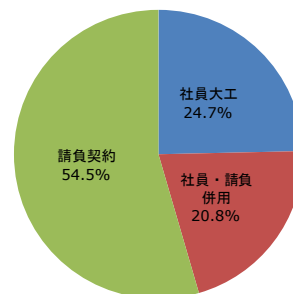
【雇用形態別】新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル

(2) 新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

- 54.5%の企業が請負大工のみで新築物件の施工を行っている。
- 45.5%の企業が社員大工を抱えている。



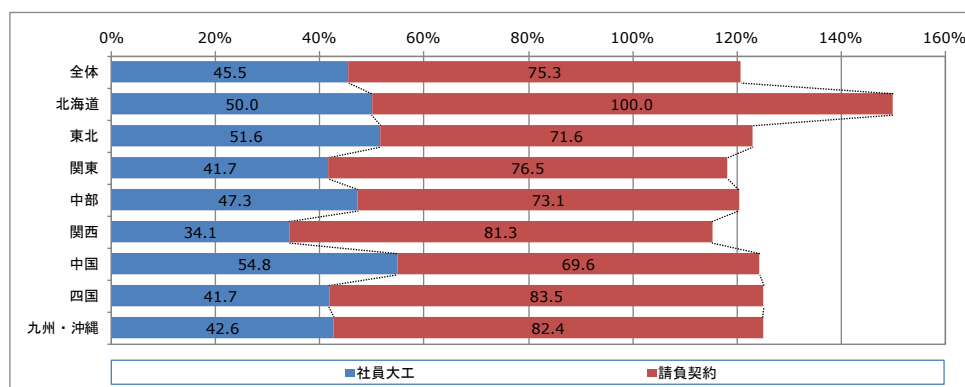
新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態
(社員大工がいるか・請負契約をおこなうか)



新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

新築物件の施工にあたる大工技能者について、社員大工がいる企業は 45.5%、請負契約の大工技能者がいる企業は 75.3% だった。これらの回答のうち、社員大工のみで施工を行う企業は 24.7%、社員大工と請負契約を併用している企業は 20.8%、請負契約の大工のみで施工を行う企業は 54.5% だった。半数以上の企業が請負契約の大工だけで家づくりを行っている結果となった。

地域別では、社員大工のいる企業は中国、東北、北海道で回答比率が高い傾向がみられた。また請負契約の大工による企業は北海道、四国、九州・沖縄で回答比率が高い傾向がみられた。

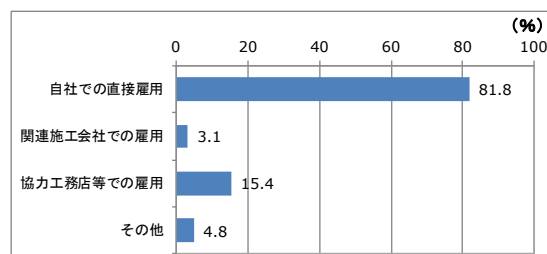


【施工エリア別】新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

社員大工の雇用形態

- 社員大工は自社での直接雇用。

社員大工の雇用形態について、自社での直接雇用しているとの回答が 81.8%、関連施工会社での雇用が 3.1%、協力工務店等での雇用が 15.4% だった。

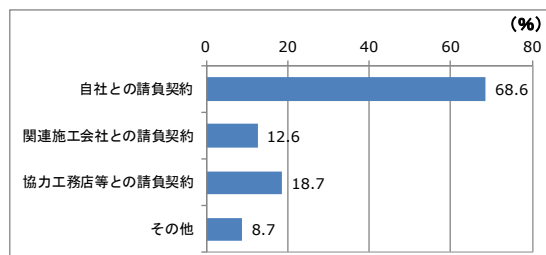


請負大工の請負形態

- **請負大工は自社との請負契約。**

請負大工の請負形態は、自社との請負契約が 68.6%と最も多く、基本的に自社で工事内容について契約を行っていることが窺える。

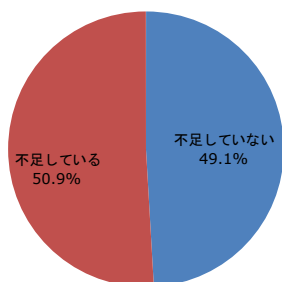
関連施工会社との請負契約は 12.6%、協力工務店との請負契約は 18.7%であった。



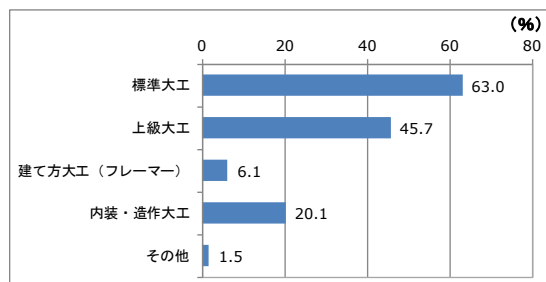
請負大工の雇用形態

(3) 現在の大工技能者の不足の状況

- **現在、50.9%の企業が「大工技能者が不足している」状況にある。**
- **標準大工レベルの大工技能者への不足感が強い。**



現在の大工技能者の不足の状況



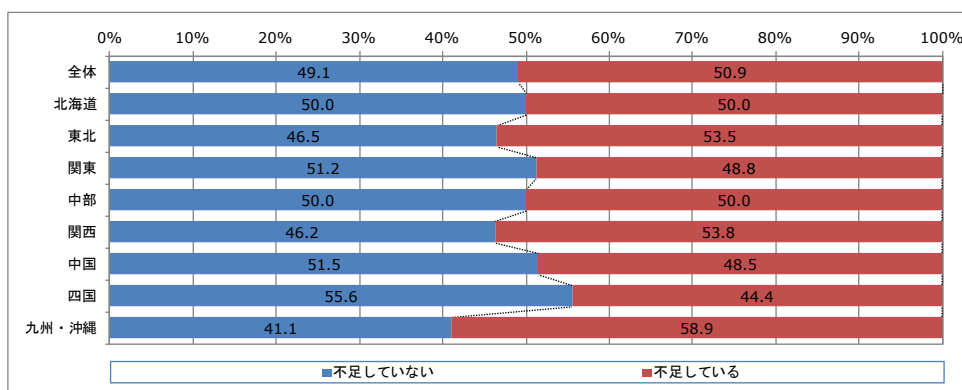
不足している大工技能者レベル

現在の大工技能者の不足状況について、50.9%の企業が不足していると回答した。

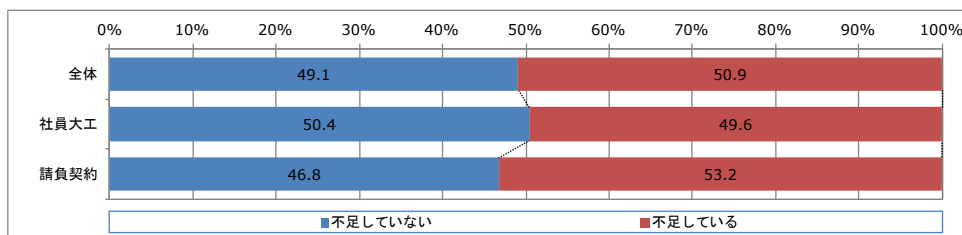
不足している大工技能者は、標準大工が 63.0%と最も回答比率が高く、次いで上級大工が 45.7%だった。地域別の大工技能者の不足状況では、以下の傾向がみられた。

- ・「不足している」／九州・沖縄、関西、東北で回答比率が高い。
- ・「不足していない」／四国、中国、関東で回答比率が高い。

雇用形態別では、社員大工のいる企業では大工技能者が不足していない割合が若干高い結果となった。



【施工エリア別】現在の大工技能者の不足の状況



【雇用形態別】現在の大工技能者の不足の状況

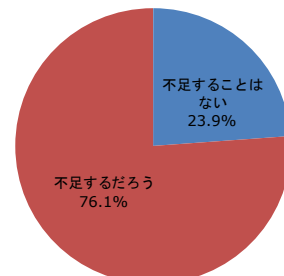
(4) 今後の大工技能者の不足について

- 今後、「大工技能者が不足するだろう」と考えている企業は 76.1%。大工技能者の不足に対する危機感が高い状況にある。

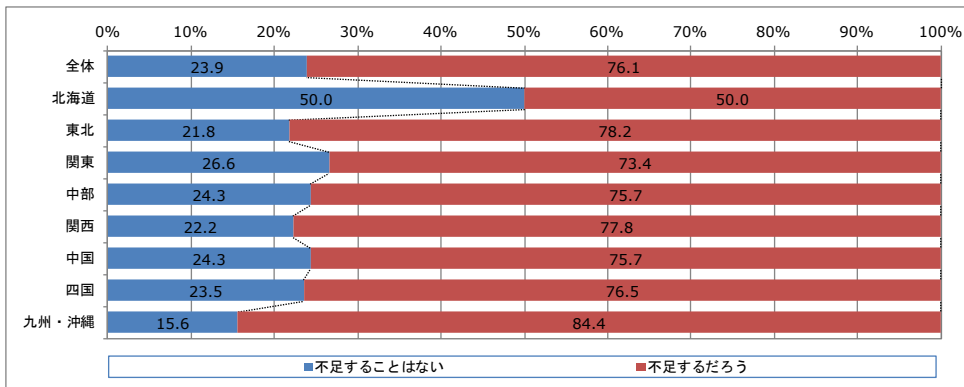
今後の大工技能者の不足状況の予測について、76.1%の企業が不足するだろうとの回答であった。

施工エリア別の不足状況の予測では、北海道を除いた地域では全国的に 70%以上の高い結果となった。

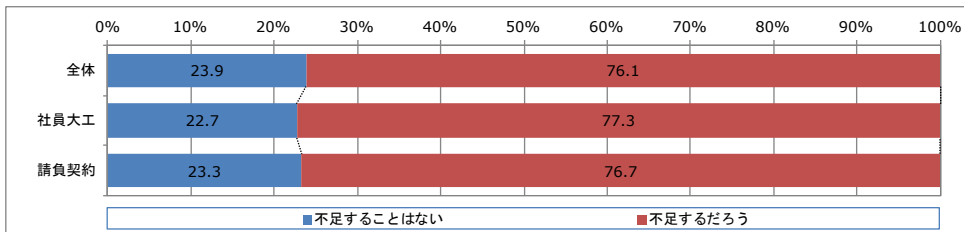
雇用形態別では、社員大工のいる企業と請負契約を行う企業で大きな差異はみられなかった。



今後の大工技能者の不足について



【施工エリア別】今後の大工技能者の不足について



【雇用形態別】今後の大工技能者の不足について

質問 2. 大工技能者・職方等への不足に対する取組と求める人材像

(1) 大工技能者の不足への対策（現在、取り組んでいるもの）

- 49.6%の企業が大工技能者の不足に対して、現在は対策を行っていない。
- 技能者の育成については37.4%の企業が取り組んでおり、21.8%の企業は即戦力となる大工技能者を確保する方法で大工技能者の不足へ対処している。
- 30.2%の企業が自社での社員大工の育成に取り組んでいる。

現在取り組んでいる大工技能者の不足への対策について、取組みを行っていないとの回答は49.6%であった。技能者不足を認識しつつも、具体的な取組みに入れていない状況が窺える。

質問項目を大きく分類し、自社および関連会社での社員大工の育成、育成する協力会社への補助を①育成、中途採用での社員大工の確保、説明会、紹介等での請負大工の確保を②育成された大工を確保とすると、育成していると回答した企業は37.4%、育成された大工を確保している企業は21.8%であった。

項目別では、自社での社員大工の育成が30.2%で最も回答比率が高く、次いで中途採用での社員大工の確保が13.0%であった。

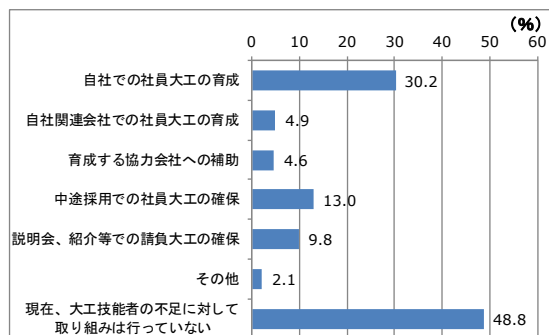
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・ 育成／北海道、東北、中国で回答比率が高い。
- ・ 育成された大工を確保／東北、四国、中国で回答比率が高い。

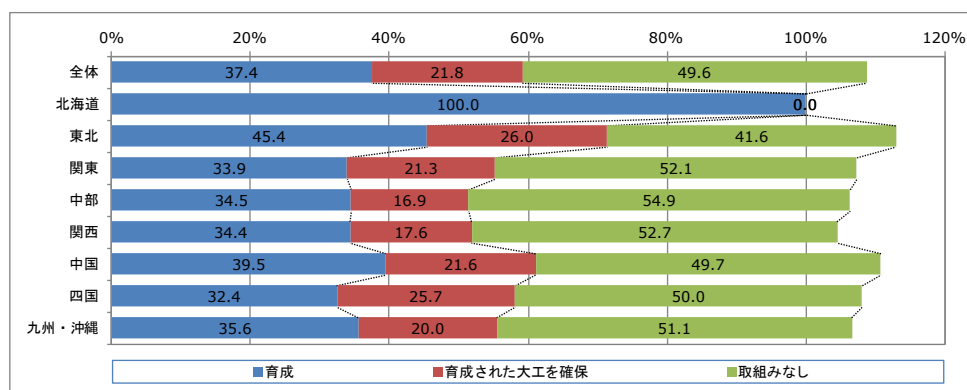
雇用形態別では、社員大工のいる企業では育成が51.9%で高い回答比率となる傾向がみられた。



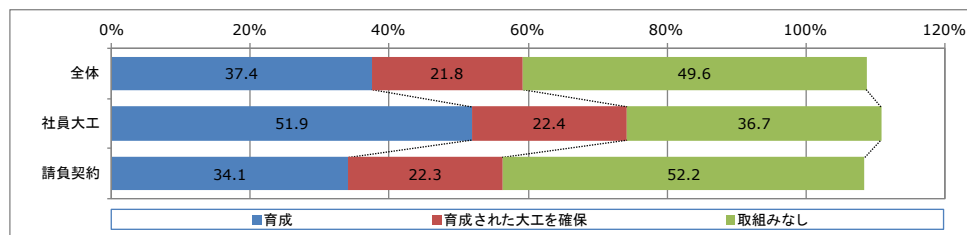
大工技能者の不足への対策状況（現在）



大工技能者の不足への対策の内容（現在）



【施工エリア別】大工技能者の不足への対策状況（現在）



【雇用形態別】大工技能者の不足への対策状況（現在）

(2) 大工技能者の不足への対策（今後、取り組む予定のもの）

- 取組みなしが現在の 49.6%から 32.2%に減少しており、予測している不足状況に対して、何らかの取組を行う意向がうかがえる。
- 大工技能者の育成を予定している企業は 48.9%。即戦力となる大工技能者の確保への取組を予定する企業は 32.2%であった。

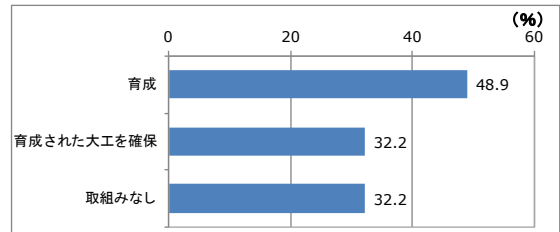
今後、取り組む予定の大工技能者の不足への対策については、取り組む予定はないとの回答が 32.2%であった。質問項目を前設問と同様に分類すると育成するとの回答は 48.9%であり、育成された大工を確保するとの回答は 32.2%であった。大工技能者を育成するというも多い一方で、即戦力となる技能者の確保に向けて検討している企業が多い。

項目別では、自社での社員大工の育成が 39.7%で最も回答比率が高く、次いで中途採用での社員大工の確保が 18.1%、説明会、紹介等での請負大工の確保が 15.8%だった。

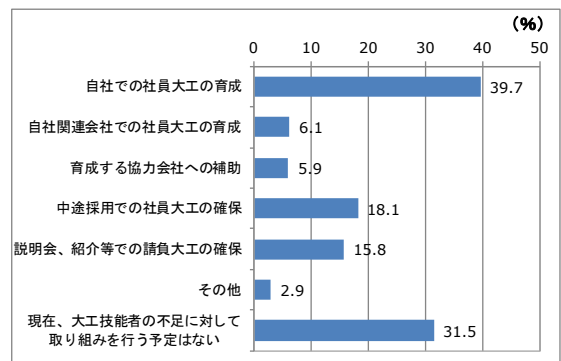
施工エリア別では、以下の傾向がみられた。

- ・ 育成／北海道、中国、東北で回答比率が高い。
- ・ 育成された大工を確保／東北、四国、中国で回答比率が高い。

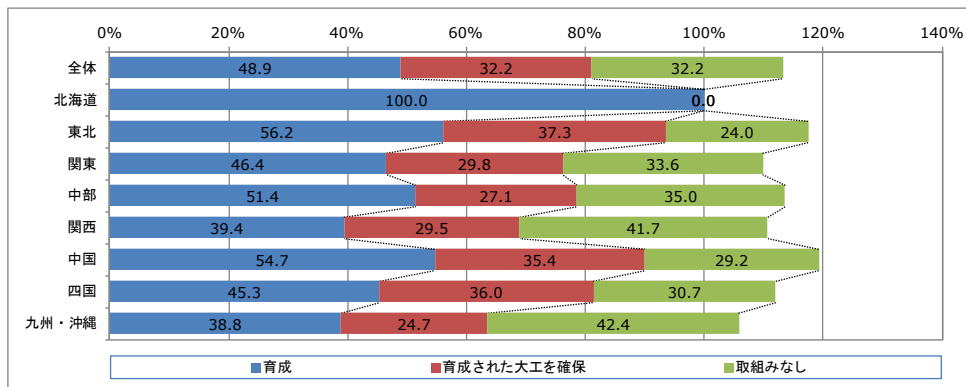
雇用形態別では、社員大工のいる企業では育成が 62.5%で高い回答比率となる傾向がみられた。



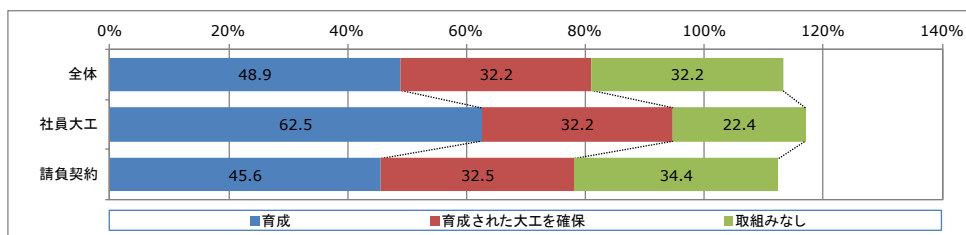
大工技能者の不足への対策状況（今後）



大工技能者の不足への対策の内容（今後）



【施工エリア別】大工技能者の不足への対策状況（今後）

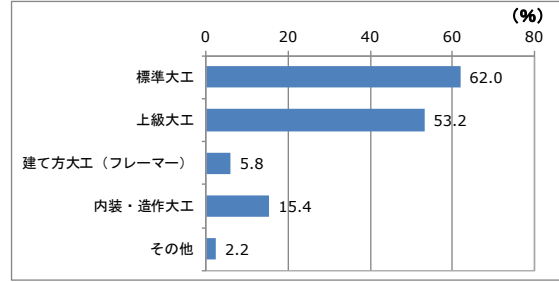


【雇用形態別】大工技能者の不足への対策状況（今後）

(3) 育成における目標・目指す人材像

- 62.0%の企業が標準大工レベルを育成における目標・目指す人材像としている。
- 標準大工レベルより高い技能を有する上級大工の育成も求められている事が窺える。

(1)、(2)において何らかの育成を行うと回答した企業を対象とした、育成における目標・目指す人材像については標準大工が62.0%で最も回答比率が高く、次いで上級大工が53.2%だった。施工に必要な技能者レベル、不足している技能者レベルの回答比率と近い構成となっており、現状に則した形での育成像が求められていると考えられる。

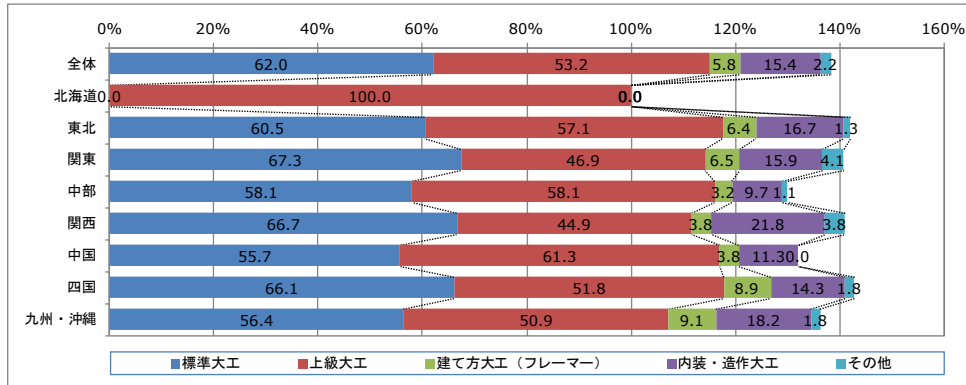


育成における目標・目指す人材像

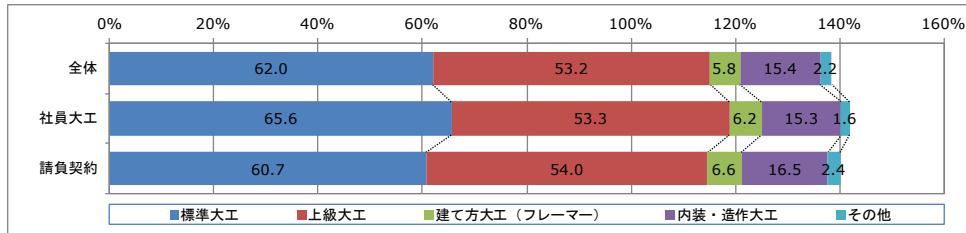
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・ 標準大工／関東、関西、四国で回答比率が高い。
- ・ 上級大工／北海道、中国、中部で回答比率が高い。
- ・ 建て方大工 (フレーマー)／九州・沖縄、四国、関東で回答比率が高い。
- ・ 内装・造作大工／関西、九州・沖縄、東北で回答比率が高い。

雇用形態別では、社員大工のいる企業で標準大工の回答比率が高い。



【施工エリア別】 育成における目標・目指す人材像

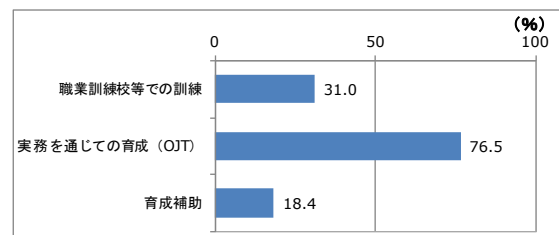


【雇用形態別】 育成における目標・目指す人材像

(4) 行っている・行う予定の育成方法

- 実務を通じての育成 (OJT) が76.5%と特に高い。

行っている・行う予定の育成方法について、実務を通じての育成 (OJT) の回答が最も多く76.5%、次いで職業訓練校等での訓練が31.0%であった。

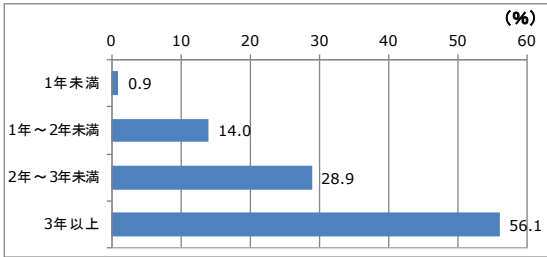


行っている・行う予定の育成方法

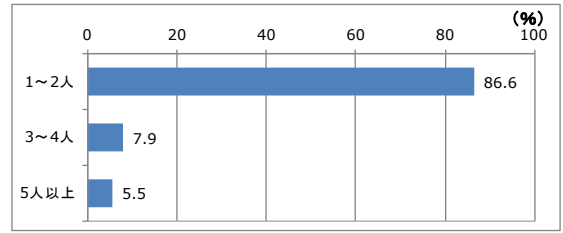
(5) 各育成方法における訓練期間、育成対象、育成人数等

職業訓練校等：訓練期間、育成人数

- 訓練期間は3年以上が56.1%で最も高く、長期間の継続的な教育が望まれている。
- 企業からの育成人数としては年間1～2人が86.6%。



職業訓練校等：訓練期間



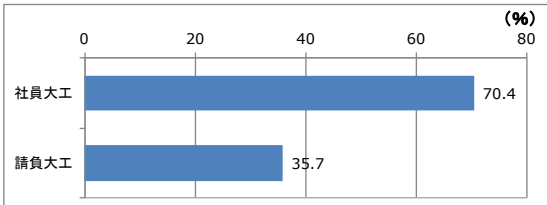
職業訓練校等：育成人数

職業訓練校等での訓練の育成機関として3年以上の長期間に渡る育成へのニーズがみられた。

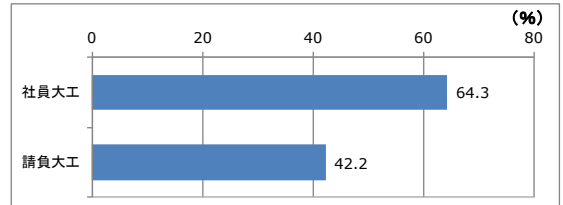
育成人数では、1～2人が86.6%と回答比率が高く、個社で育成できる人数に限りがある状況が窺える。

実務を通じての育成（OJT）：育成対象者、指導者

- OJTの育成対象としては社員大工が70.4%。指導者の対象は社員大工64.3%であった。



実務を通じての育成（OJT）：育成対象者

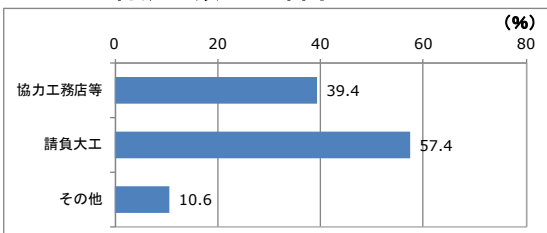


実務を通じての育成（OJT）：指導者

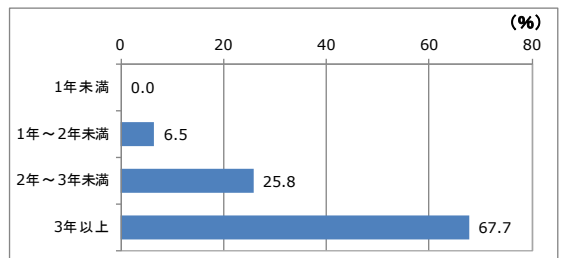
実務を通じての育成（OJT）では、育成対象者および指導者の雇用形態について質問している。どちらも社員大工への回答比率が高い結果となった。しかしながら、育成対象者として請負大工という回答も35.7%みられており、請負大工へのOJTも求められていることが窺える。また、指導者として請負大工という回答は42.2%であり、経験を積んだ請負大工を指導者として社外に委託する期待も窺える。

育成補助：育成対象、補助期間、育成人数

- 育成補助は対象として協力工務店等および請負大工個人に対して、3年以上の長期に渡っての教育ニーズがある。
- 育成人数では年間1～2人が91.1%であった。

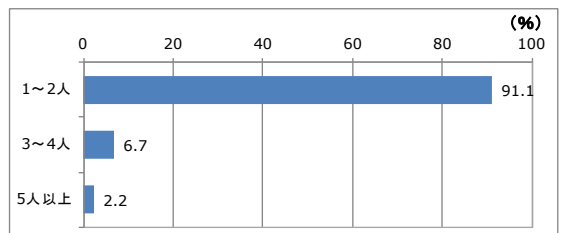


育成補助：育成対象



育成補助：補助期間

育成補助の対象は請負大工に対してが57.4%であった。期間としては、3年以上の長期間に渡っての教育ニーズが有る。育成人数としては1～2人が91.1%であった。



育成補助：育成人数

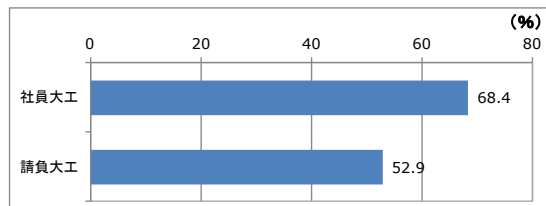
(6) 育成対象となる大工の雇用形態

- 育成対象としては社員大工が 68.4%と高いが、請負大工への育成も 52.9%であり、少なからず教育・訓練の必要性を持たれている。

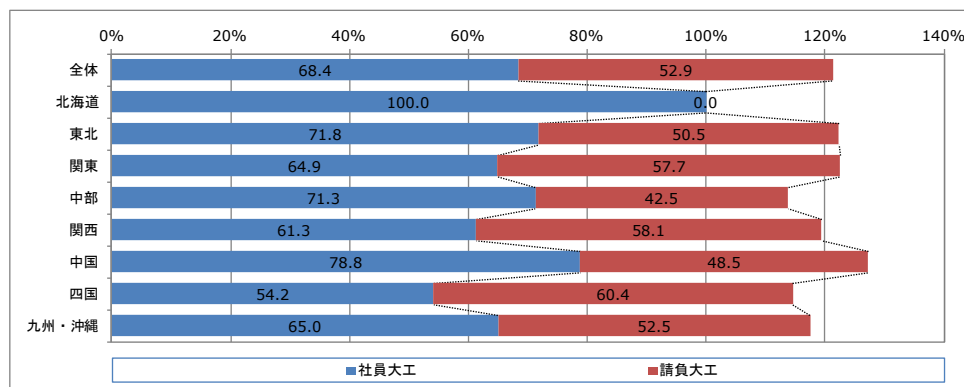
育成の対象となる大工技能者の雇用形態としては、社員大工が 68.4%、請負大工が 52.9%となり、主に社員大工が対象となっている。

施工エリア別では、以下の傾向がみられた。

- ・ 社員大工／北海道、中国、東北で回答比率が高い。
- ・ 請負大工／四国、関西、関東で回答比率が高い。



育成対象となる大工の雇用形態

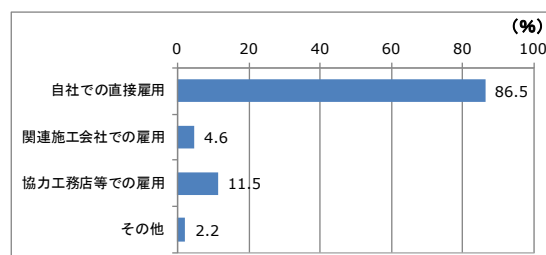


【地域別】育成対象となる大工の雇用形態

育成対象となる社員大工の雇用形態

- 育成対象とする社員大工の雇用主は「自社での直接雇用」が 86.5%。

育成対象とする社員大工の雇用形態については自社での直接雇用が 86.5%であった。関連施工会社での雇用は 4.6%、協力工務店等での雇用が 11.5%みられた。

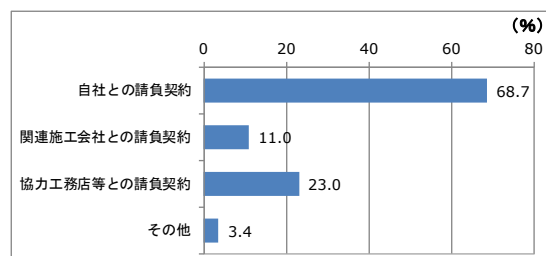


育成対象となる社員大工の雇用形態

育成対象となる請負大工の請負形態

- 育成対象となる請負大工の請負形態は「自社との請負契約」が 68.7%。

育成対象となる請負大工の請負形態は自社との請負契約が 68.7%で最も多い。関連施工会社との請負契約は 11.0%であり、協力工務店等との請負契約は 23.0%であった。



(7) 大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策

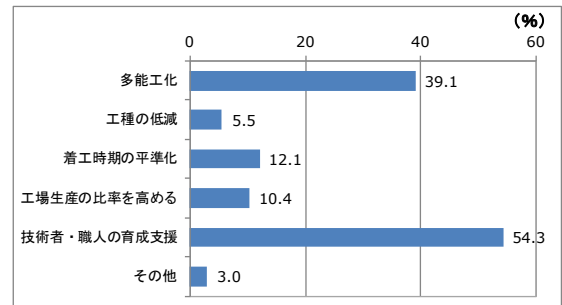
- 大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策として、技術者・職人の育成支援が54.3%で最も回答が多く、次いで多能工化が39.1%、着工時期の平準化12.1%であった。

大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策として、技術者・職人の育成支援が54.3%で最も回答が多く、次いで、多能工化が39.1%、着工時期の平準化12.1%であった。

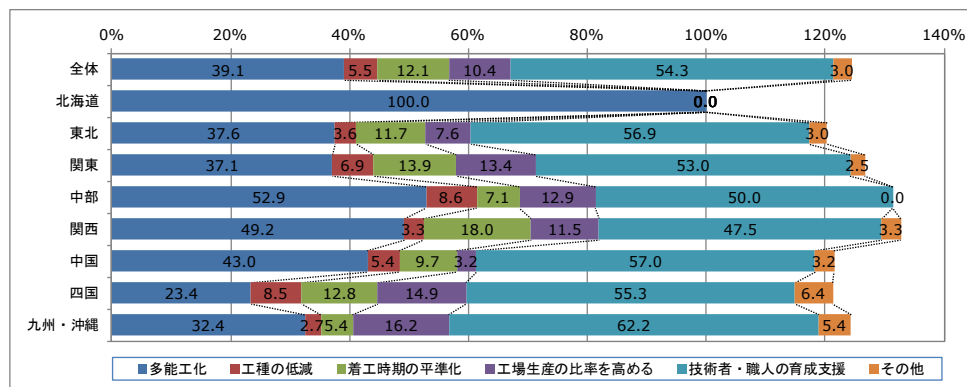
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・多能工化／北海道、中部、関西で回答比率が高い。
- ・工種の低減／中部、四国、関東で回答比率が高い。
- ・着工時期の平準化／関西、関東、四国で回答比率が高い。
- ・工場生産の比率を高める／九州・沖縄、四国、関東で回答比率が高い。
- ・技術者・職人の育成支援／九州・沖縄、中国、東北で回答比率が高い。

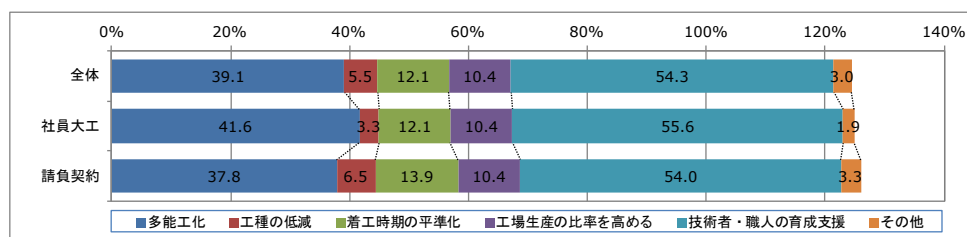
雇用形態別では、社員大工がいる企業では多能工化、技術者・職人の育成支援の回答比率が高い傾向がみられた。また請負契約を行う企業では、工種の低減、着工時期の平準化の回答比率が高い傾向がみられた。



その他の職方・技術者の不足への対策



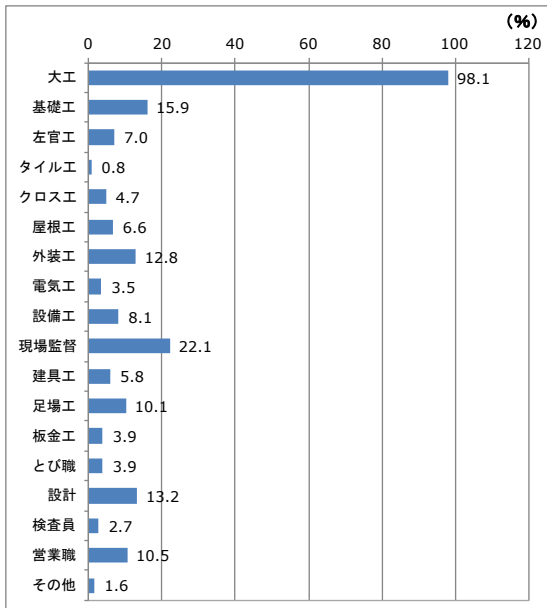
【施工エリア別】その他の職方・技術者の不足への対策



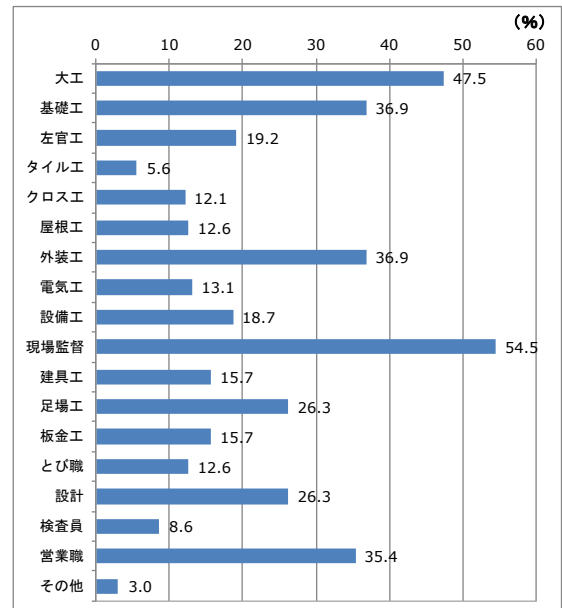
【雇用形態別】その他の職方・技術者の不足への対策

(8) 多能工について

- 基本技能が大工である場合のマルチスキルとしては現場監督が最も回答比率が高い。次いで、外装工、営業職の比率が高い。
- 現場監督を基本技能として大工や外装工、基礎工という多能工像もみられた。



基本技能：多能工について



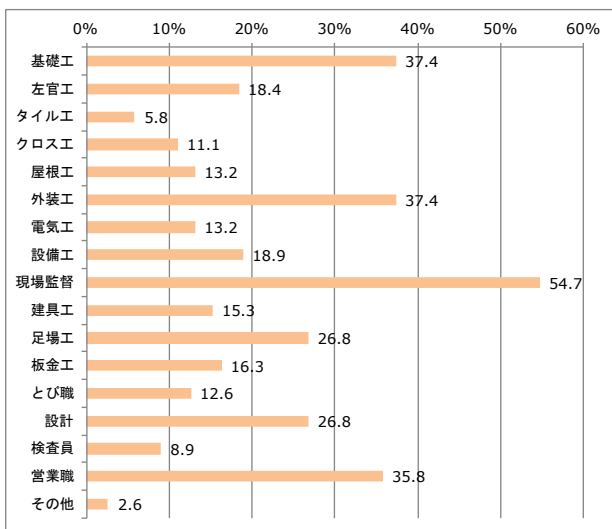
マルチスキル：多能工について

(7) において多能工化と回答した企業に対して、多能工像について質問した。

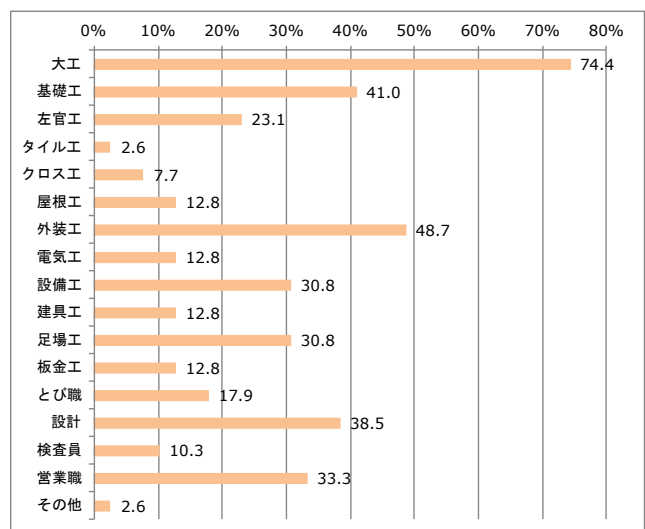
基本技能としては、本アンケートの主旨が大工技能者であることから当然に大工が 98.1%と最も回答比率が高いが、次いで、現場監督が 22.1%であった。マルチスキルとしては、現場監督が 54.5%と最も高く、次いで大工が 47.5%である。その他には基礎工および外装工が 36.4%、営業職が共に 35.4%であった。

基本技能で大工および現場監督と回答した場合に絞り、マルチスキルについて集計を行った。

基本技能が大工の場合、マルチスキルとして現場監督という回答が 54.7%で最も比率が高く、次いで外装工が 37.4%であった。基本技能が現場監督の場合には、マルチスキルとして大工が 74.4%で回答比率が高く、次いで外装工が 48.7%、基礎工が 41.0%だった。



【基本技能：大工】マルチスキル：多能工について



【基本技能：現場監督】マルチスキル：多能工について

質問3. 木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む若年大工技能者育成の仕組みについて

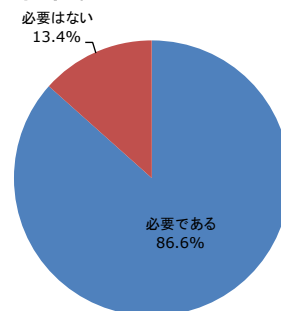
(1) 大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性

- **大工技能者の共同育成の仕組みについては、86.6%の企業が必要と回答。**

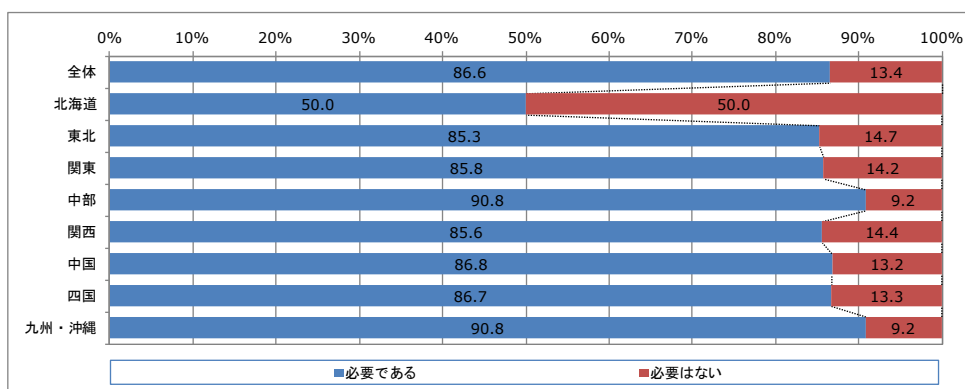
木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む大工技能者の共同育成の仕組みについて、86.6%の企業が必要と回答した。

施工エリア別では北海道、東北、関西において必要ではないという回答比率が高かった。

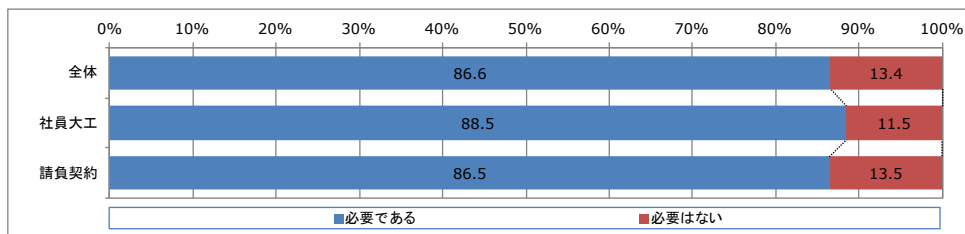
雇用形態別では社員大工の有無、請負契約の有無によって、結果に大きな差異はみられなかった。



大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性



【施工エリア別】大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性



【雇用形態別】大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性

(2) 共同で育成する大工の技術レベル

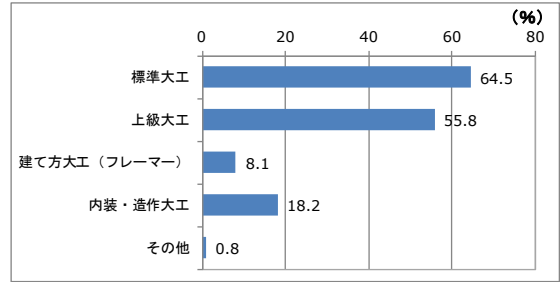
- 共同育成で目指すレベルは標準大工が64.5%と高いが、さらに上級大工までの共同育成への期待も高い。

共同の仕組みで育成する大工技能者レベルについて、現在の住宅生産で主力である標準大工が64.5%であった。次いで、上級大工が55.8%であり標準より更に上級までの共同育成への期待も窺える。

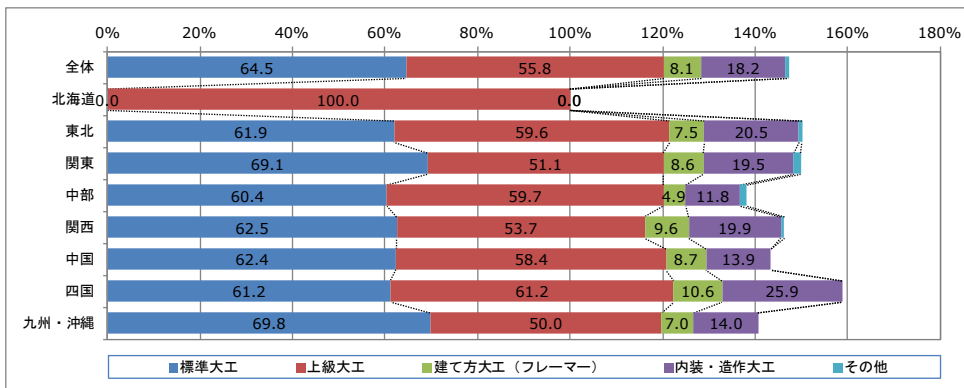
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・標準大工／九州・沖縄、関東、関西で回答比率が高い。
- ・上級大工／北海道、四国、中部で回答比率が高い。
- ・建て方大工（フレーマー）／四国、関西、中国で回答比率が高い。
- ・内装・造作大工／四国、東北、関西で回答比率が高い。

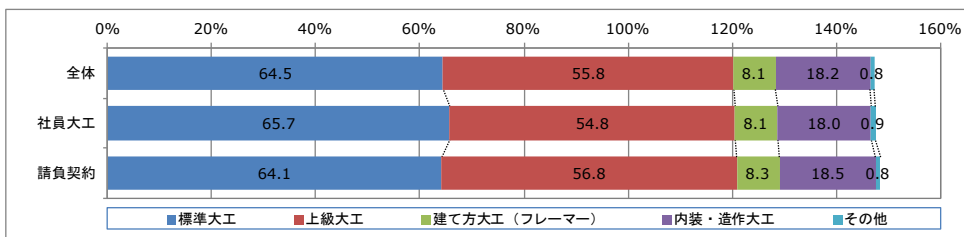
雇用形態別では、社員大工がいる企業と請負契約を行う企業で大きな差異はみられなかった。



共同で育成する大工の技術レベル



【施工エリア別】共同で育成する大工の技術レベル



【雇用形態別】共同で育成する大工の技術レベル

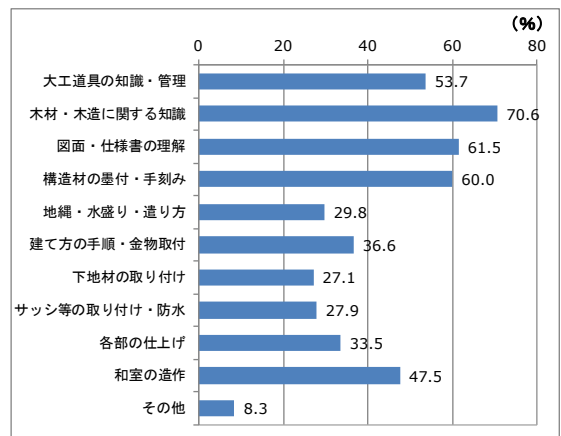
(3) 共同の育成で必要な内容

- 「木材・木造に関する知識」、「図面・仕様書の理解」への期待が高い。
- 「構造材の墨付・手刻み」や「大工道具の知識・管理」、「和室の造作」といった大工技能への期待も高い。

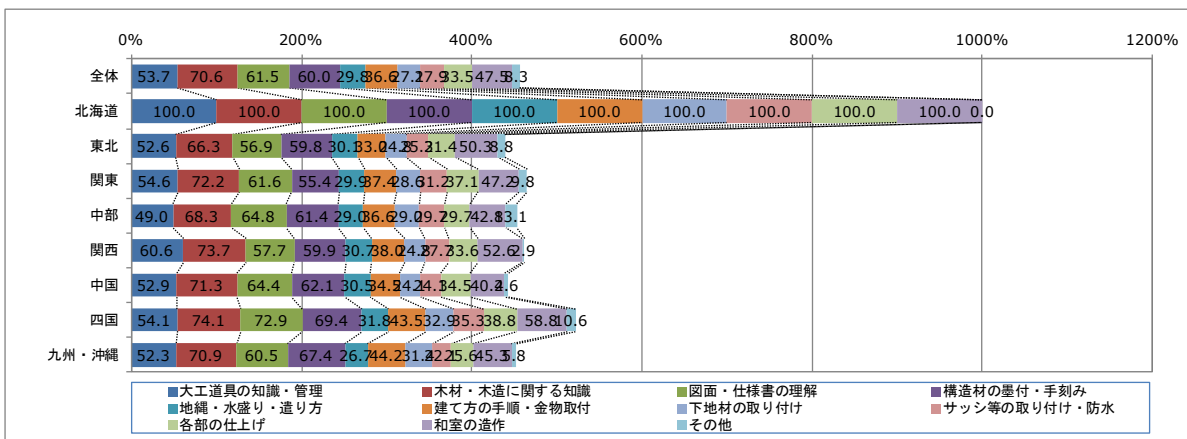
共同の育成で必要な内容について、「木材・木造に関する知識」（70.6%）、「図面・仕様書の理解」（61.5%）、「構造材の墨付・手刻み」（60.0%）への期待が高い。一方で「下地材の取り付け」（27.1%）、「サッシ等の取り付け・防水」（27.9%）への期待は低い。複数回答の平均回答数は4.56と高く、大工技能者として戦力とするために幅広い教育・訓練が求められていると考えられる。

施工エリア別では、北海道の平均回答数が最も多く10.00であった。また他エリアでも回答数は4.00以上であり、全体的な技術・技能の習得への意向が窺える。

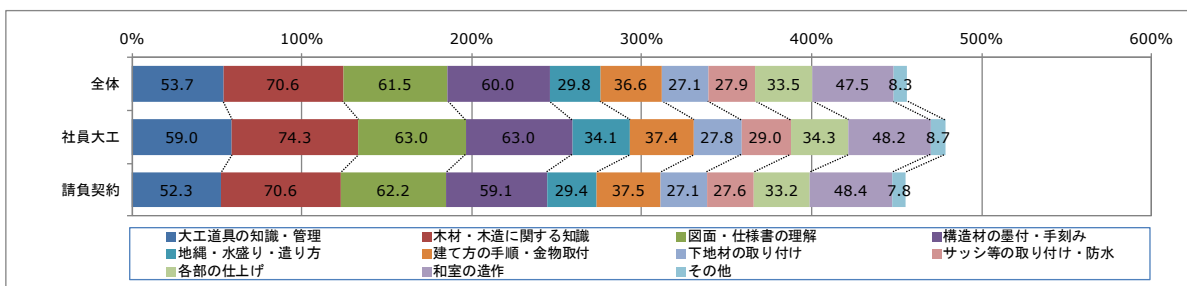
雇用形態別では、社員大工のいる企業では「木材、木造への知識」、「構造材の墨付・手刻み」の回答比率が高い傾向がみられた。



共同の育成で必要な内容



【施工エリア別】共同の育成で必要な内容



【雇用形態別】共同の育成で必要な内容

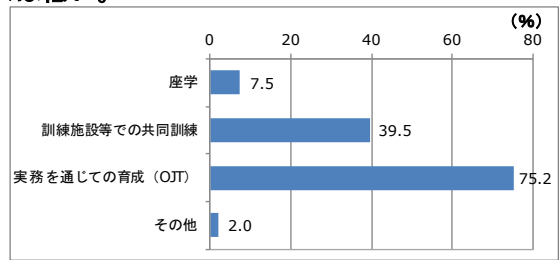
(4) 望ましい育成手法

- 「実務を通じての育成（OJT）」が75.2%と最も比率が高い。
- 「訓練施設等での共同訓練」は39.5%。
- 「座学」は7.5%で、共同育成の方法としてはニーズは低い。

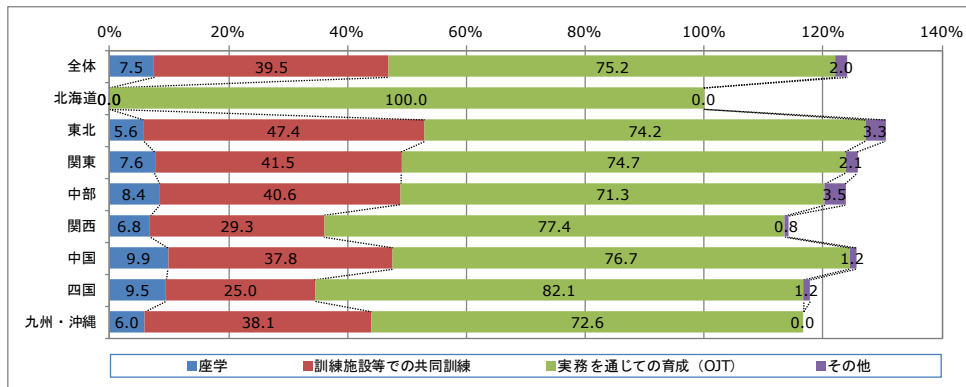
大工技能者の望ましい育成手法としては、実務を通じての育成（OJT）が75.2%と最も比率が高い。次いで、訓練施設での共同訓練が39.5%、座学は7.5%で共同育成の方法としてはニーズが低いという結果になった。

施工エリア別では、中国、四国、中部で座学の比率が高く、訓練施設等での共同訓練は東北、関東、中部で回答比率が高い。実務を通じての育成（OJT）は北海道、四国、関西で回答比率が高い。

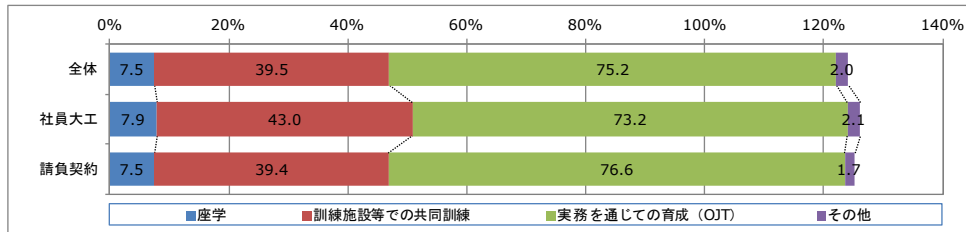
雇用形態別では社員大工がいる企業では訓練施設等での共同訓練の回答比率が高い。



望ましい育成手法



【施工エリア別】望ましい育成手法

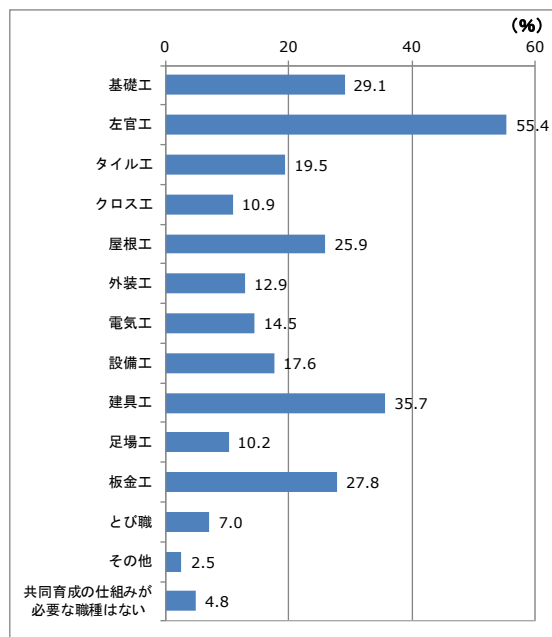


【雇用形態別】望ましい育成手法

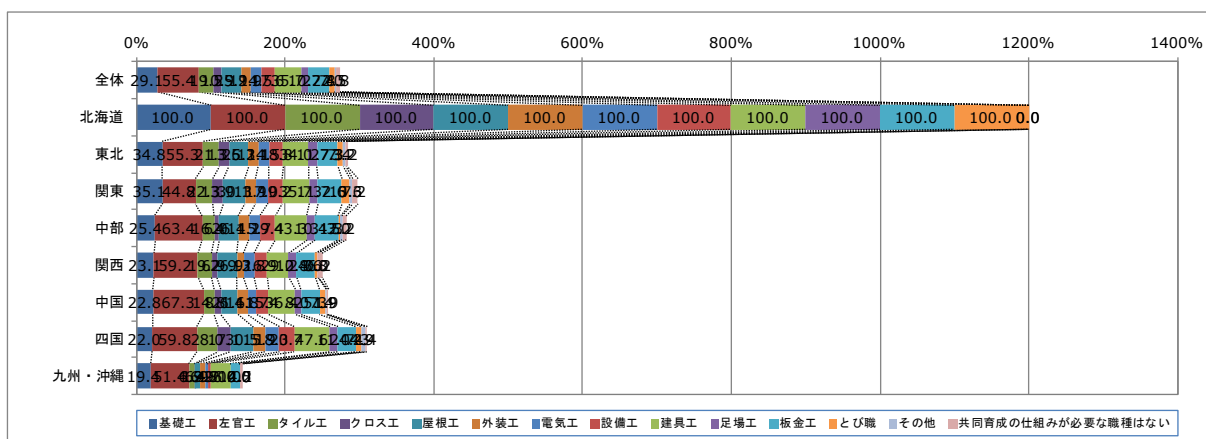
(5) 大工以外に同様の仕組みが求められる職方・技術者

- **左官、建具、屋根へのニーズが高い。**

大工技能者以外に共同での育成の仕組みが必要な職方・技術者としては左官工（55.4%）、建具工（35.7%）、基礎工（29.1%）への期待が高い。



同様の仕組みが求められる職方・技術者



【施工エリア別】同様の仕組みが求められる職方・技術者

全国住宅産業地域活性化協議会 集計結果

1 アンケート調査結果の概要

- アンケート調査は一般社団法人 全国住宅産業地域活性化協議会の会員事業者を対象に、全国に配布し、75社の回答が得られた。
- 回答者の施工エリアは、中部が33.3%で最も多く、次いで中国19.4%。

質問1. 新築物件においても求める大工技能者レベル・雇用形態・大工の過不足の状況

- 新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベルは、標準大工89.2%、上級大工51.4%であった。プレカット加工材の組立てに加え、墨付・手刻みの加工技能が求められている。
- 雇用形態では、社員大工を雇用している事業者は44.6%で、請負大工を使用する事業者は81.1%。55.4%の事業者は請負大工のみで住宅生産を行っている。
- 現在、大工技能者が不足していると回答した事業者は59.5%、不足していないは40.5%。今後、大工技能者が不足するだろうと考える事業者は90.3%に上がり、不足することはないは9.7%。大工技能者の不足に対する危機感が高い状況にあると考えられる。
- 不足している大工技能者レベルは標準大工81.8%が最も高く、次いで上級大工が52.3%。

質問2. 大工技能者・職方等への不足に対する取組と求める人材像

- 大工技能者の不足に対して、現在取り組みを行っていない事業者は39.1%。今後、取り組む予定はないは8.2%に減少しており、大工技能者の不足に取り組むを行う意向がうかがえる。
- 今後の大工技能者の不足への取組みとしては、自社で大工を育成する方法54.1%と、中途採用や説明会等により経験のある大工技能者を確保する方法55.7%の併用が考えられている。
- 育成で目指す人材像としては上級大工が76.5%と高く、次いで標準大工が52.9%。高いレベルの技能者育成が目指されている。
- 実施、又は検討されている育成方法としては、実務を通じての育成(OJT)が87.8%と高く、職業訓練校等での訓練は31.7%、育成補助は24.4%と低い。
- 育成対象の大工技能者は社員大工が76.1%と多いが、請負大工という回答も54.3%みられた。請負大工に対しても少なからず継続教育・訓練の必要性が持たれている。
- 大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策として、多能工化が54.3%で最も回答が多く、次いで技術者・職人の育成支援45.7%、着工時期の平準化26.1%であった。
- 大工技能者の多能工化については、大工技能を基本とした場合のマルチスキルは現場監督59.1%、基礎工36.4%という回答が多く、管理業務をこなせる大工、基礎工事から現場入りできる大工という多能工像へのニーズが高いと考えられる。

質問3. 木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む若年大工技能者育成の仕組みについて

- 大工技能者の共同育成の仕組みについて、94.6%が必要であるとの認識を持っている。
- 共同育成で目指すレベルは標準大工が82.6%と高いが、次いで上級大工も55.1%と高く、高度な技能者の共同育成への期待も高い。
- 共同育成の内容については「木材・木造に関する知識」および「図面・仕様書の理解」が72.9%でOJTでは難しい内容へのニーズが特に高い。次いで、「和室の造作」57.1%、「構造材の墨付・手刻み」55.7%、「大工道具の知識・管理」および「建て方の手順・金物取付」が51.4%と技能修得への期待も高い。
- 望ましい共同育成の手法としては、実務を通じての育成(OJT)が84.3%が最も高く、訓練施設等での共同訓練44.3%であった。より実務に近い状況での教育・訓練と併せて、訓練施設等での共同訓練も求められている。
- 大工技能者以外で共同育成が求められる技術者・職方として回答が多かったのは、左官工が64.2%、次いで建具工および屋根工が35.8%であった。

2 アンケート調査の結果

調査概要

(1) 調査の目的

一般社団法人 全国住宅産業地域活性化協議会の会員において、大工技能者をはじめとした木造技術者の育成・確保等に関する考え方を把握し、今後の協会としての大工技能者育成に係る仕組みの検討を行うため、アンケート調査を実施した。

(2) 調査の対象及び時期

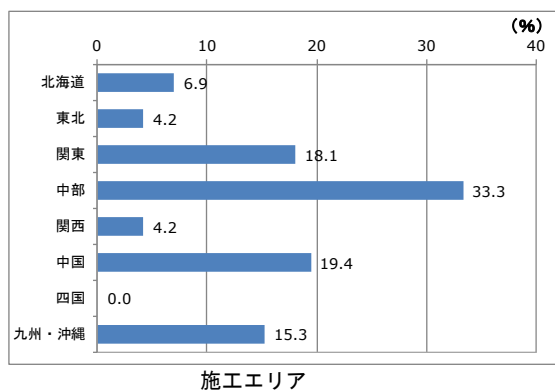
本調査は一般社団法人 全国住宅産業地域活性化協議会の会員企業を対象に実施した。
調査時期は 2014 年 9 月に配布した。

(3) 回答数

アンケート調査は、全国の会員企業に配布し、75 社の回答を得た。

(4) 回答 施工エリア

回答者の施工エリアは以下の通り。中部を施工エリアとする会員が最も多く 33.3%であった。



質問 1. 新築物件において求める大工技能者レベル・雇用形態・大工の過不足の状況

(1) 新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル

● 現在の新築物件の施工は、標準大工が主力である。

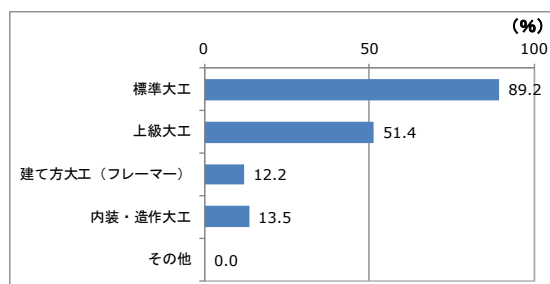
新築物件の施工にあたり必要な大工技能者レベルは標準大工が最も回答比率が高く 89.2%であった。次いで上級大工が 51.4%であった。現在の住宅生産の現場において、標準大工および上級大工が主力を担っている事が窺える結果となった。

地域別での求める各大工技能者レベルは以下の傾向がみられた。

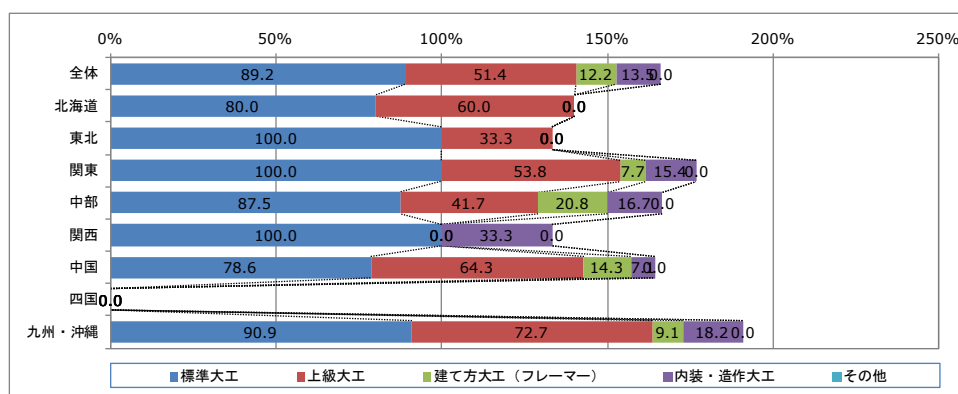
- ・ 標準大工／東北、関東、関西で回答比率が高い。
- ・ 上級大工／九州・沖縄、中国、北海道で回答比率が高い。
- ・ 建て方大工（フレーマー）／中部、中国、九州・沖縄で回答比率が高い。
- ・ 内装・造作大工／関西、九州・沖縄、中部で回答比率が高い。

雇用形態別での求める各大工技能者レベルでは以下の傾向がみられた。

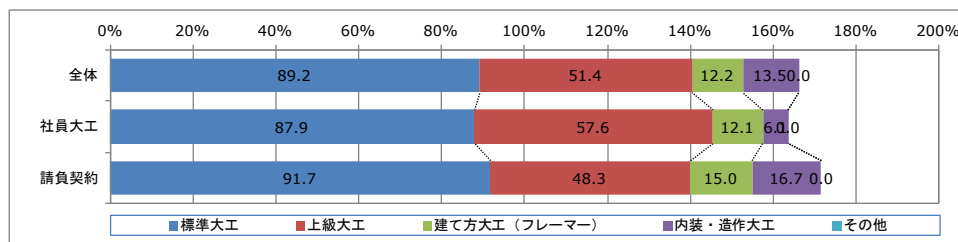
- ・ 標準大工／請負契約を行う企業で回答比率が高い。
- ・ 上級大工／社員大工のいる企業で回答比率が高い。



新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル



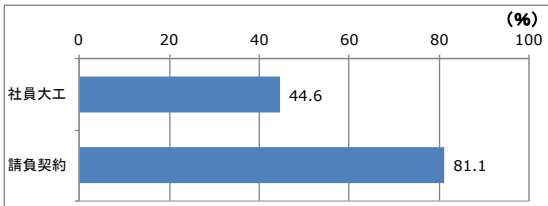
【施工エリア別】新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル



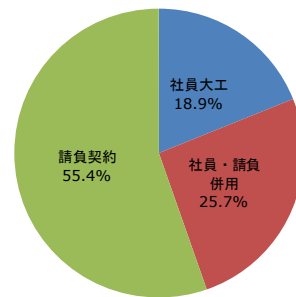
【雇用形態別】新築物件の施工にあたり求める大工技能者レベル

(2) 新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

- 55.4%の企業が請負大工のみで新築物件の施工を行っている。
- 44.6%の企業が社員大工を抱えている。



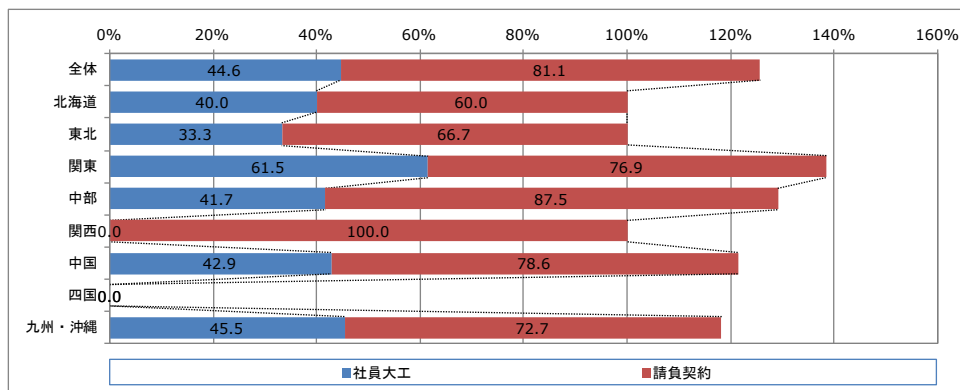
新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態
(社員大工がいるか・請負契約を行うか)



新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

新築物件の施工にあたる大工技能者について、社員大工がいる企業は44.6%、請負契約の大工技能者がいる企業は81.1%だった。これらの回答のうち、社員大工のみで施工を行う企業は18.9%、社員大工と請負契約を併用している企業は25.7%、請負契約の大工のみで施工を行う企業は55.4%だった。半数以上の企業が請負契約の大工だけで家づくりを行っている結果となった。

地域別では、社員大工のいる企業は関東、九州・沖縄、中国で回答比率が高い傾向がみられた。また請負契約の大工による企業は関西、中部、中国で回答比率が高い傾向がみられた。

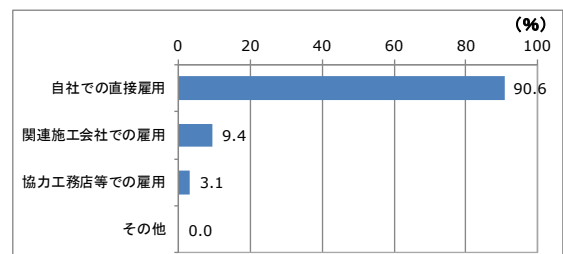


【施工エリア別】新築物件の施工に当たる大工技能者の雇用形態

社員大工の雇用形態

- 社員大工は自社での直接雇用。

社員大工の雇用形態について、自社での直接雇用しているとの回答が90.6%、関連施工会社での雇用が9.4%、協力工務店等での雇用が3.1%だった。自社および関連施工会社での雇用を合わせると100%となっており、社員大工は自社系列で雇用し、確保されている事が窺える。



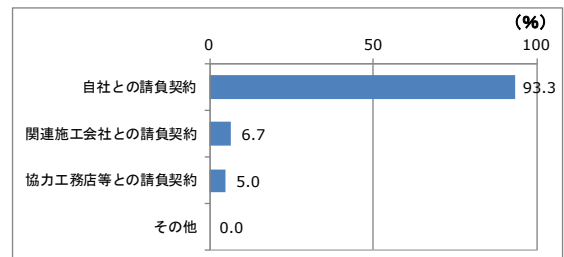
社員大工の雇用形態

請負大工の請負形態

- **請負大工は自社との請負契約。**

請負大工の請負形態は、自社との請負契約が 93.3%と最も多く、基本的に自社で工事内容について契約を行っていることが窺える。

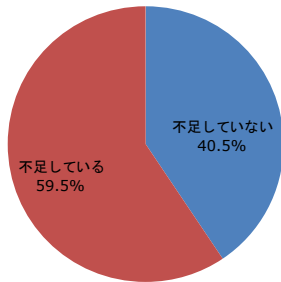
関連施工会社との請負契約は 6.7%、協力工務店との請負契約は 5.0%であった。



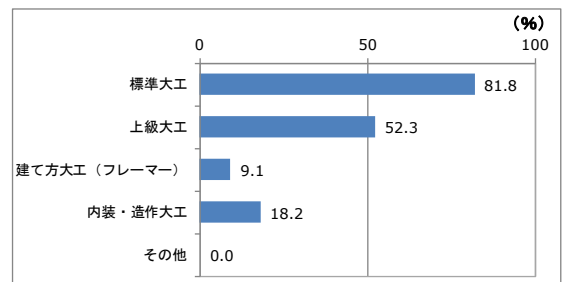
請負大工の雇用形態

(3) 現在の大工技能者の不足の状況

- **現在、59.5%の企業が「大工技能者が不足している」状況にある。**
- **標準大工レベルの大工技能者への不足感が強い。**



現在の大工技能者の不足の状況



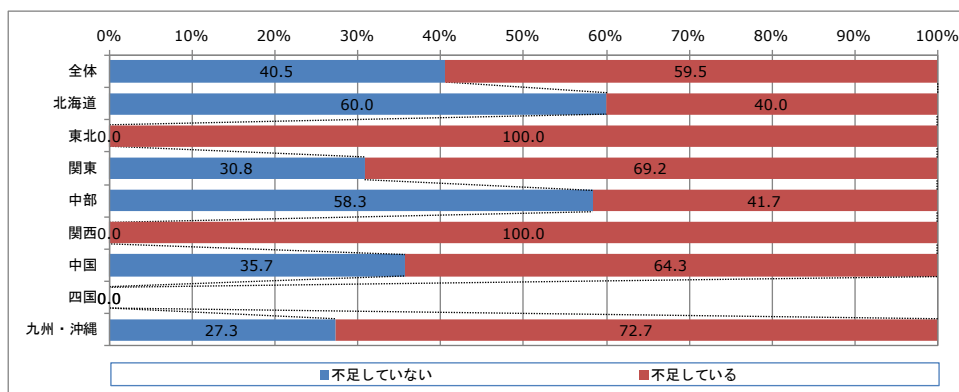
不足している大工技能者レベル

現在の大工技能者の不足状況について、59.5%の企業が不足していると回答した。

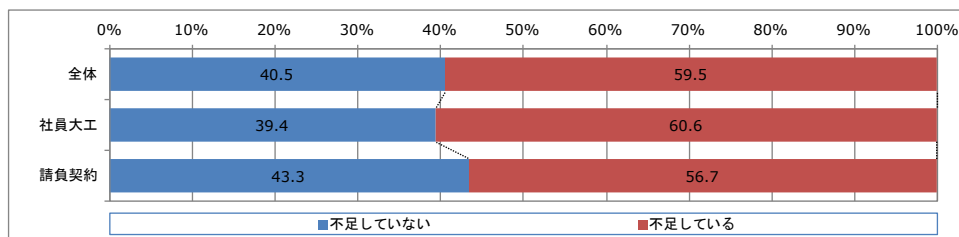
不足している大工技能者は、標準大工が 81.8%と最も回答比率が高く、次いで上級大工が 51.3%だった。地域別の大工技能者の不足状況では、以下の傾向がみられた。

- ・「不足している」／東北、関西、九州・沖縄で回答比率が高い。
- ・「不足していない」／北海道、中部、中国で回答比率が高い。

雇用形態別では、社員大工のいる企業では大工技能者が不足している割合が若干高い結果となった。



【施工エリア別】現在の大工技能者の不足の状況



【雇用形態別】現在の大工技能者の不足の状況

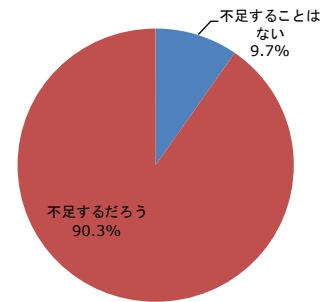
(4) 今後の大工技能者の不足について

- 今後、「大工技能者が不足するだろう」と考えている企業は 90.3%。大工技能者の不足に対する危機感が高い状況にある。

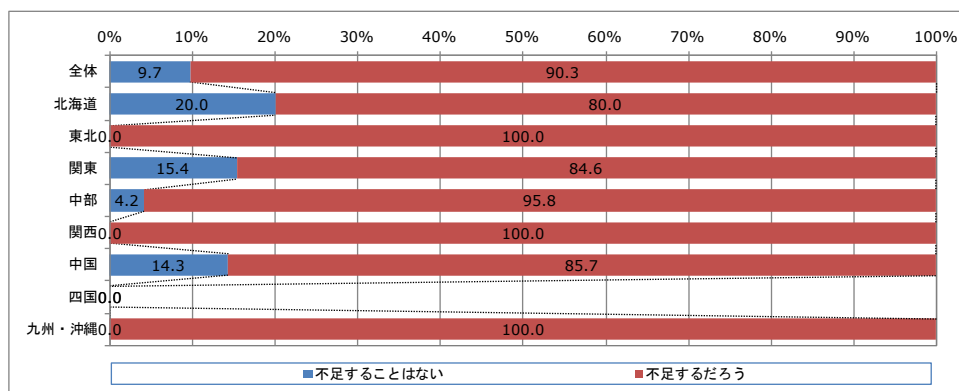
今後の大工技能者の不足状況の予測について、90.3%の企業が不足するだろうとの回答であった。

施工エリア別の不足状況の予測では、東北、関西が100%となっており、その他の地域でも80%以上の高い結果となった。

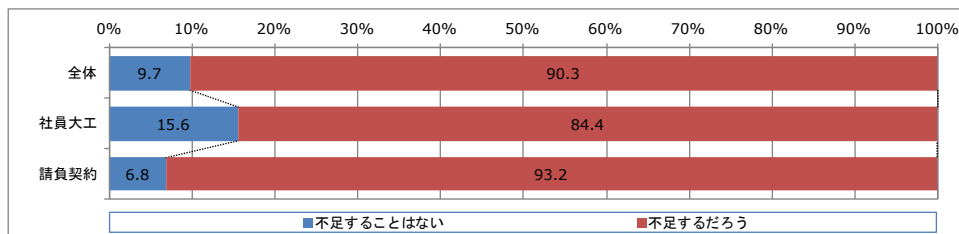
雇用形態別では、社員大工のいる企業では請負契約を行う企業と比較して、不足する事はないという回答が高くなる傾向がみられた。



今後の大工技能者の不足について



【施工エリア別】今後の大工技能者の不足について



【雇用形態別】今後の大工技能者の不足について

質問 2. 大工技能者・職方等への不足に対する取組と求める人材像

(1) 大工技能者の不足への対策（現在、取り組んでいるもの）

- 39.1%の企業が大工技能者の不足に対して、現在は対策を行っていない。
- 技能者の育成については 39.1%の企業が取り組んでおり、31.3%の企業は即戦力となる大工技能者を確保する方法で大工技能者の不足へ対処している。
- 27.7%の企業が自社での社員大工の育成に取り組んでいる。

現在取り組んでいる大工技能者の不足への対策について、取組みを行っていないとの回答は 39.1%であった。技能者不足を認識しつつも、具体的な取組みに入れていない状況が窺える。

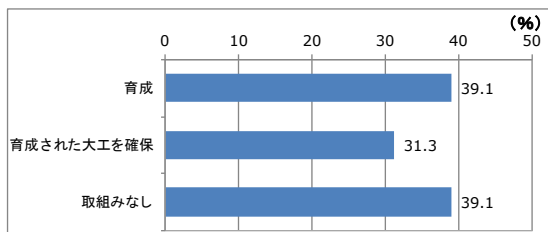
質問項目を大きく分類し、自社および関連会社での社員大工の育成、育成する協力会社への補助を①育成、中途採用での社員大工の確保、説明会、紹介等での請負大工の確保を②育成された大工を確保とすると、育成していると回答した企業は 39.1%、育成された大工を確保している企業は 31.3%であった。

項目別では、自社での社員大工の育成が 27.7%で最も回答比率が高く、次いで説明会、紹介などでの請負大工の確保が 16.9%であった。

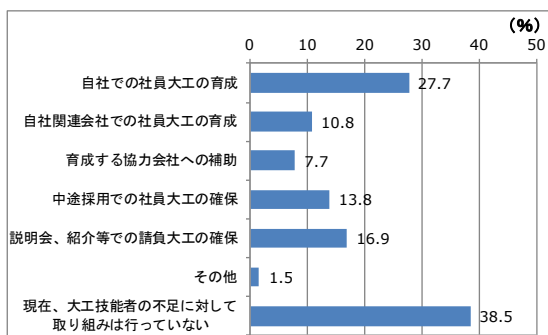
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・ 育成／関西、中部、東北で回答比率が高い。
- ・ 育成された大工を確保／関東、九州・沖縄、東北で回答比率が高い。

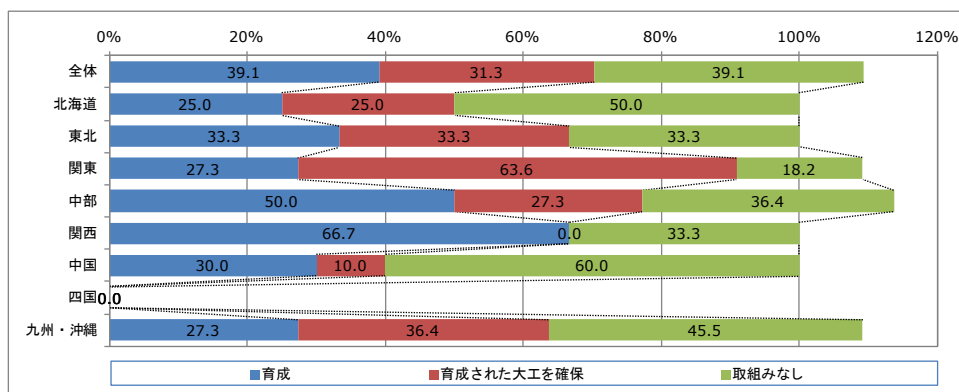
雇用形態別では、社員大工のいる企業では育成が 66.7%で高い回答比率となる傾向がみられた。



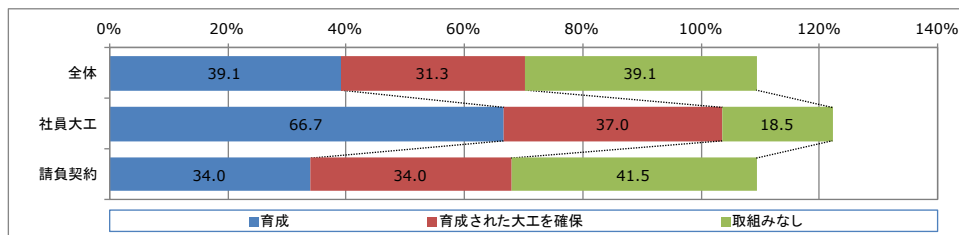
大工技能者の不足への対策状況（現在）



大工技能者の不足への対策の内容（現在）



【施工エリア別】大工技能者の不足への対策状況（現在）



【雇用形態別】大工技能者の不足への対策状況（現在）

(2) 大工技能者の不足への対策（今後、取り組む予定のもの）

- 取組みなしが現在の 39.1%から 8.2%に減少しており、予測している不足状況に対して、何らかの取組を行う意向がうかがえる。
- 大工技能者の育成を予定している企業は 54.1%。即戦力となる大工技能者の確保への取組を予定する企業は 55.7%であった。

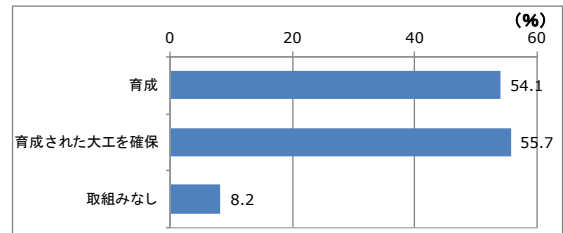
今後、取り組む予定の大工技能者の不足への対策については、取り組む予定はないとの回答が 8.2%であった。質問項目を前設問と同様に分類すると育成するとの回答は 54.1%であり、育成された大工を確保するとの回答は 55.7%であった。大工技能者を育成するというのも多い一方で、即戦力となる技能者の確保に向けて検討している企業が多い。

項目別では、自社での社員大工の育成が 41.3%で最も回答比率が高く、次いで説明会、紹介等での請負大工の確保が 30.2%、中途採用での社員大工の確保が 28.6%だった。

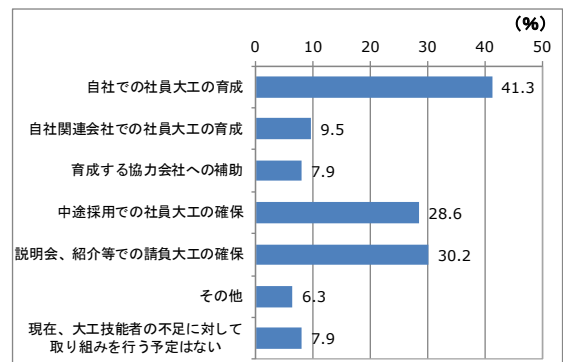
施工エリア別では、以下の傾向がみられた。

- ・ 育成／北海道、関西、中部で回答比率が高い。
- ・ 育成された大工を確保／関東、中国、九州・沖縄で回答比率が高い。

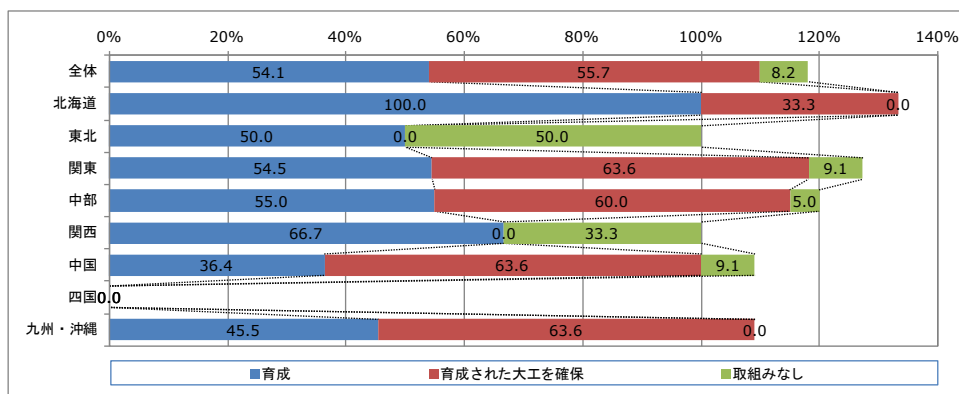
雇用形態別では、社員大工のいる企業では育成が 73.1%で高い回答比率となる傾向がみられた。



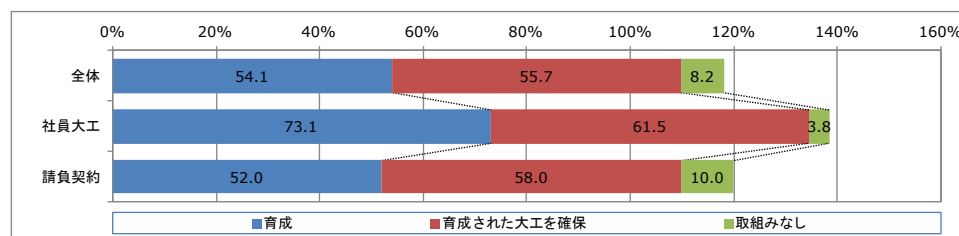
大工技能者の不足への対策状況（今後）



大工技能者の不足への対策の内容（今後）



【施工エリア別】大工技能者の不足への対策状況（今後）

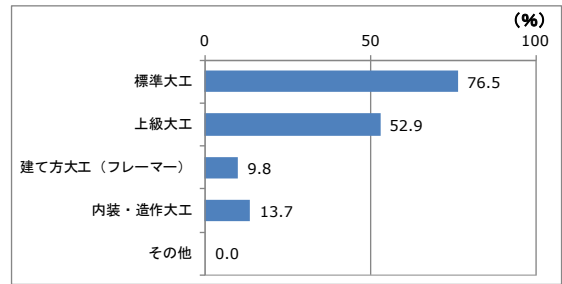


【雇用形態別】大工技能者の不足への対策状況（今後）

(3) 育成における目標・目指す人材像

- 76.5%の企業が標準大工レベルを育成における目標・目指す人材像としている。
- 標準大工レベルより高い技能を有する上級大工の育成も求められている事が窺える。

(1)、(2)において何らかの育成を行うと回答した企業を対象とした、育成における目標・目指す人材像については標準大工が76.5%で最も回答比率が高く、次いで上級大工が52.9%だった。施工に必要な技能者レベル、不足している技能者レベルの回答比率と近い構成となっており、現状に則した形での育成像が求められていると考えられる。

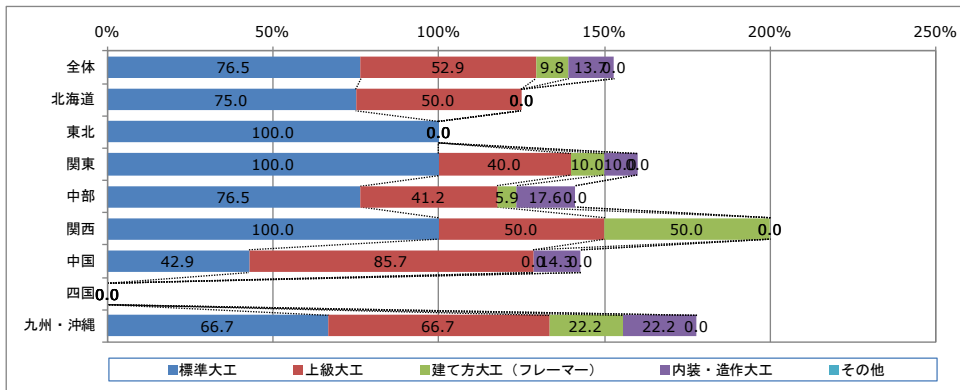


育成における目標・目指す人材像

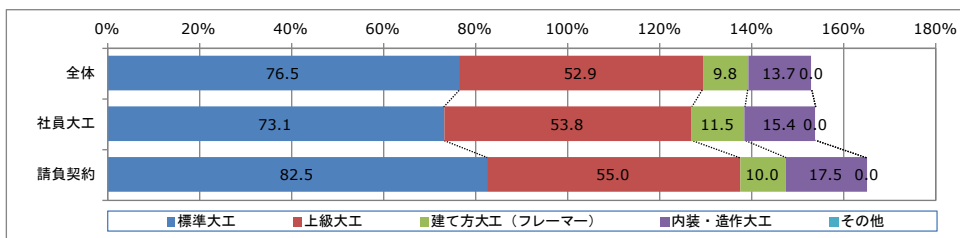
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・ 標準大工／東北、関東、関西で回答比率が高い。
- ・ 上級大工／中国、九州・沖縄、北海道、関西で回答比率が高い。
- ・ 建て方大工 (フレーマー) ／関西、九州・沖縄、関東で回答比率が高い。
- ・ 内装・造作大工／九州・沖縄、中部、中国で回答比率が高い。

雇用形態別では、回答比率に大きな差はみられなかった。



【施工エリア別】 育成における目標・目指す人材像

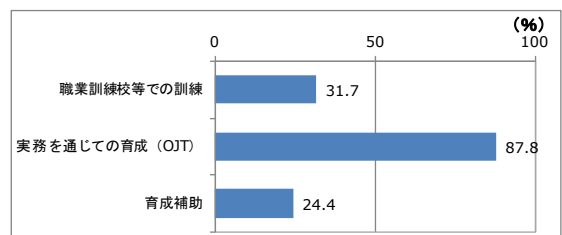


【雇用形態別】 育成における目標・目指す人材像

(4) 行っている・行う予定の育成方法

- 実務を通じての育成 (OJT) が87.8%と特に高い。

行っている・行う予定の育成方法について、実務を通じての育成 (OJT) の回答が最も多く87.8%、次いで職業訓練校等での訓練が31.7%であった。

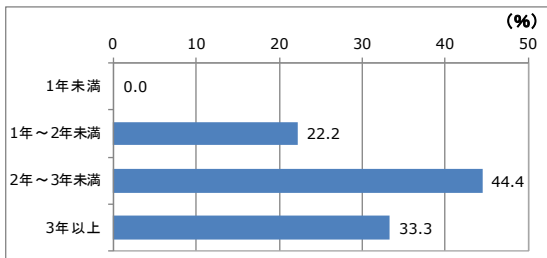


行っている・行う予定の育成方法

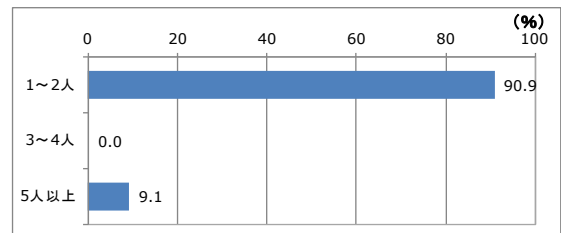
(5) 各育成方法における訓練期間、育成対象、育成人数等

職業訓練校等：訓練期間、育成人数

- 訓練期間は2年～3年未満が44.4%で、長期間の継続的な教育が望まれている。
- 企業からの育成人数としては年間1～2人が90.9%。



職業訓練校等：訓練期間

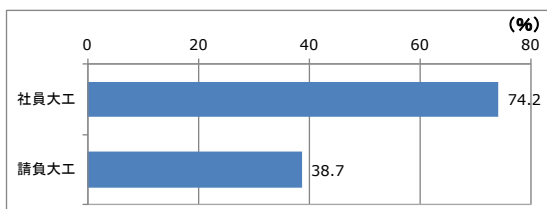


職業訓練校等：育成人数

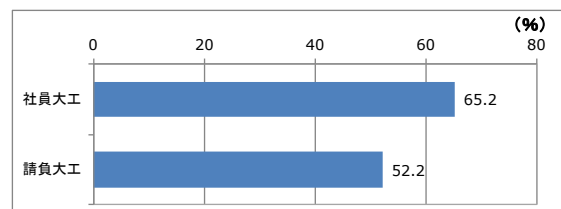
職業訓練校等での訓練の育成機関として2年～3年未満および3年以上と比較的長期間に渡る育成へのニーズがある。大工技能者の育成についてある程度の修行期間が必要であるとの認識が高いと考えられる。育成人数では、1～2人が90.9%と回答比率が高く、個社で育成できる人数に限りがある状況が窺える。

実務を通じての育成（OJT）：育成対象者、指導者

- OJTの育成対象としては社員大工が74.2%。指導者の対象は社員大工65.2%であった。



実務を通じての育成（OJT）：育成対象者

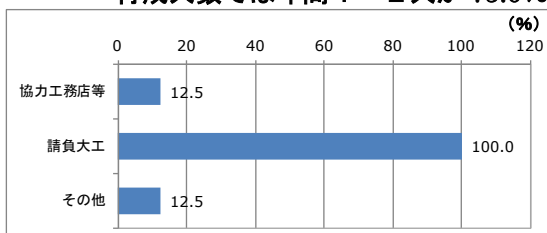


実務を通じての育成（OJT）：指導者

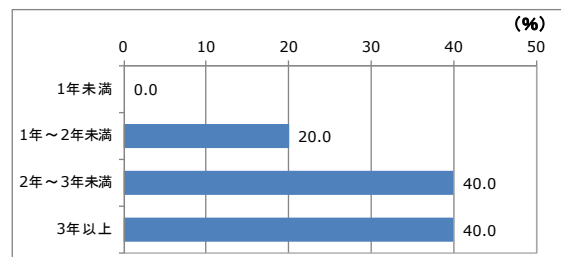
実務を通じての育成（OJT）では、育成対象者および指導者の雇用形態について質問している。どちらも社員大工への回答比率が高い結果となった。しかしながら、育成対象者として請負大工という回答も38.7%みられており、請負大工へのOJTも求められていることが窺える。また、指導者として請負大工という回答は52.2%であり、経験を積んだ請負大工を指導者として社外に委託する期待も窺える。

育成補助：育成対象、補助期間、育成人数

- 育成補助は対象として請負大工個人に対して、2年以上の長期に渡っての教育ニーズがある。
- 育成人数では年間1～2人が75.0%であった。

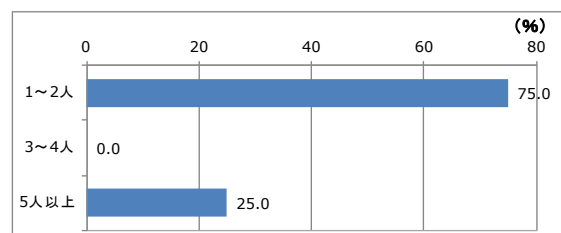


育成補助：育成対象



育成補助：補助期間

育成補助の対象は請負大工に対してが100%であった。期間としては、2年以上の長期間に渡っての教育ニーズが有る。育成人数としては1～2人が75.0%であったが、5人以上の回答も25.0%みられた。



育成補助：育成人数

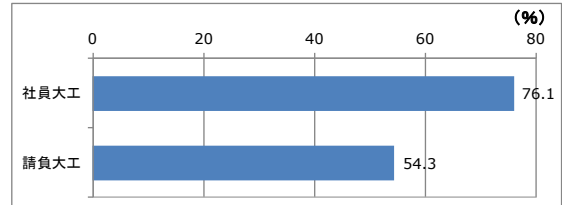
(6) 育成対象となる大工の雇用形態

- 育成対象としては社員大工が 76.1%と高いが、請負大工への育成も 54.3%であり、少なからず教育・訓練の必要性を持たれている。

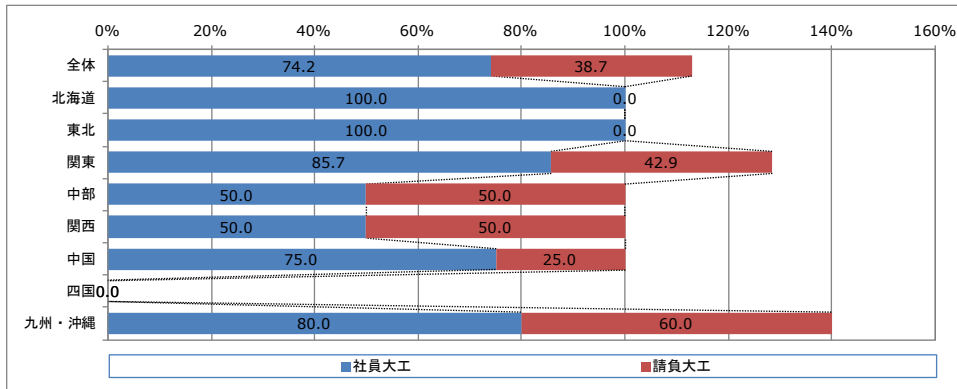
育成の対象となる大工技能者の雇用形態としては、社員大工が 76.1%、請負大工が 54.3%となり、主に社員大工が対象となっている。

施工エリア別では、以下の傾向がみられた。

- ・社員大工／北海道、東北、関東で回答比率が高い。
- ・請負大工／九州・沖縄、中部、関西で回答比率が高い。



育成対象となる大工の雇用形態

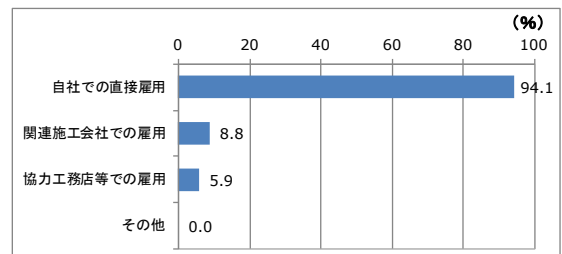


【地域別】育成対象となる大工の雇用形態

育成対象となる社員大工の雇用形態

- 育成対象とする社員大工の雇用主は「自社での直接雇用」が 94.1%。

育成対象とする社員大工の雇用形態については自社での直接雇用が 94.1%であった。次いで、関連施工会社での雇用が 8.8%、協力工務店等での雇用が 5.9%みられた。

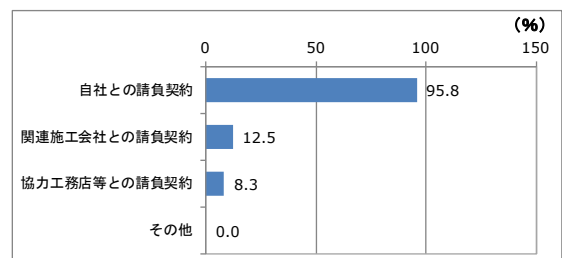


育成対象となる社員大工の雇用形態

育成対象となる請負大工の請負形態

- 育成対象となる請負大工の請負形態は「自社との請負契約」が 95.8%。

育成対象となる請負大工の請負形態は自社との請負契約が 95.8%で最も多い。次いで関連施工会社との請負契約が 12.5%であり、協力工務店等との請負契約は 8.3%であった。



育成対象となる請負大工の請負形態

(7) 大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策

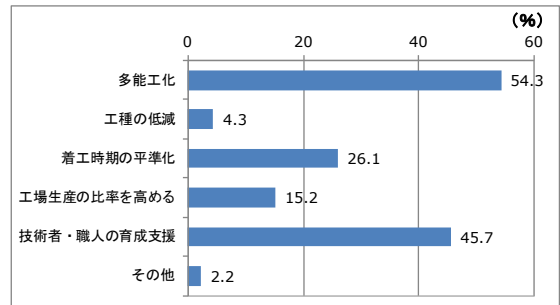
- **大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策として、多能工化が54.3%で最も回答が多く、次いで技術者・職人の育成支援45.7%、着工時期の平準化26.1%であった。**

大工技能者育成・確保の対策以外の職方・技術者の不足への対策として、多能工化が54.3%で最も回答が多く、次いで技術者・職人の育成支援45.7%、着工時期の平準化26.1%であった。

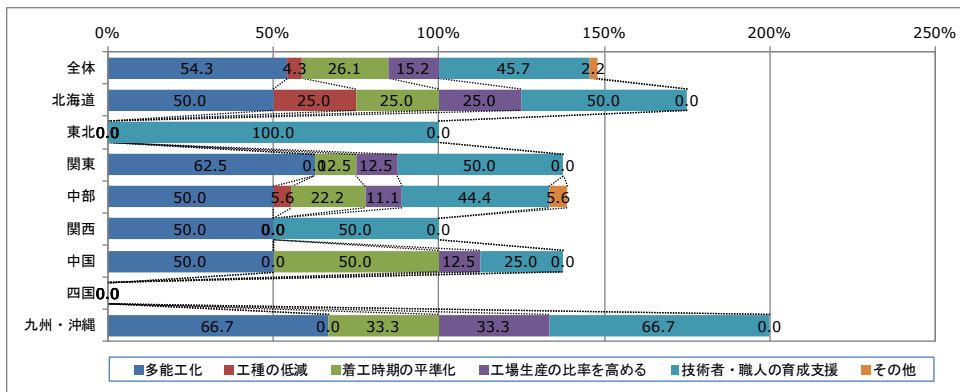
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・多能工化／九州・沖縄、関東で回答比率が高い。
- ・工種の低減／北海道、中部で回答がみられた。
- ・着工時期の平準化／中国、九州・沖縄、北海道で回答比率が高い。
- ・工場生産の比率を高める／九州・沖縄、北海道、関東で回答比率が高い。
- ・技術者・職人の育成支援／東北、九州・沖縄、北海道、関東、関西で回答比率が高い。

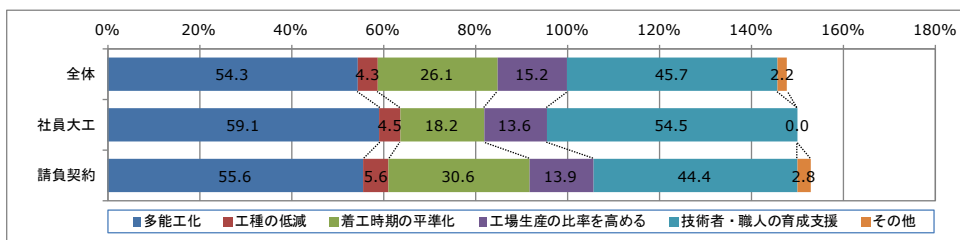
雇用形態別では、社員大工がいる企業では多能工化、技術者・職人の育成支援の回答比率が高い傾向がみられた。また請負契約を行う企業では、着工時期の平準化の回答比率が高い傾向がみられた。



その他の職方・技術者の不足への対策



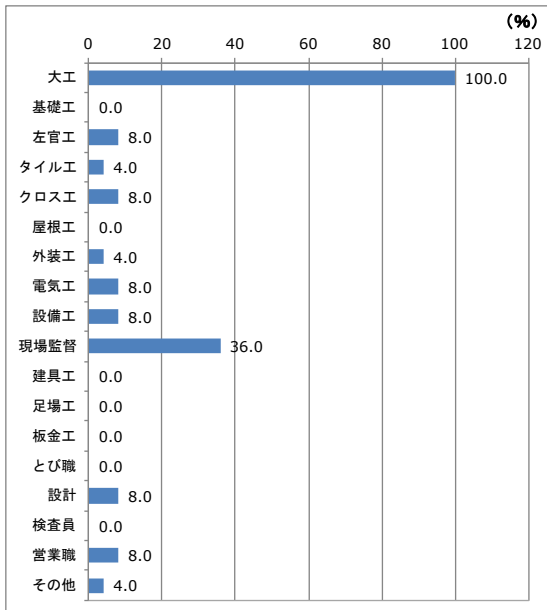
【施工エリア別】その他の職方・技術者の不足への対策



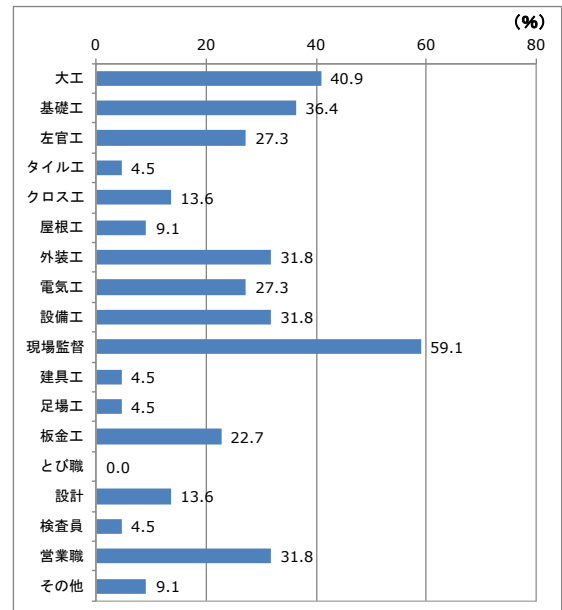
【雇用形態別】その他の職方・技術者の不足への対策

(8) 多能工について

- 基本技能が大工である場合のマルチスキルとしては現場監督が最も回答比率が高い。次いで、基礎工、外装工、設備工、営業職の比率が高い。
- 現場監督を基本技能として大工や営業職という多能工像もみられた。



基本技能：多能工について



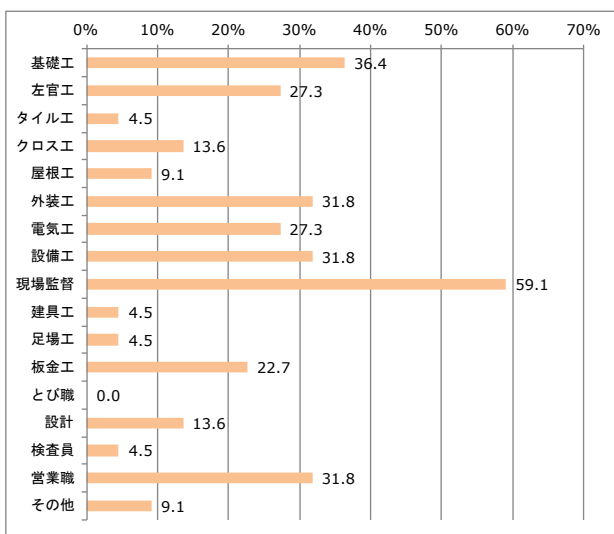
マルチスキル：多能工について

(7) において多能工化と回答した企業に対して、多能工像について質問した。

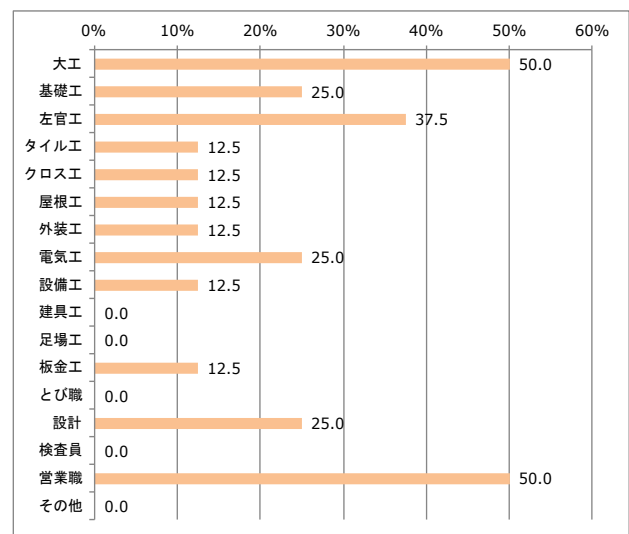
基本技能としては、本アンケートの主旨が大工技能者であることから当然に大工が 100%と最も回答比率が高いが、次いで、現場監督が 36.0%であった。マルチスキルとしては、現場監督が 59.1%と最も高く、次いで大工が 40.9%である。その他には基礎工が 36.4%、外装工、設備工、営業職が共に 31.8%であった。

基本技能で大工および現場監督と回答した場合に絞り、マルチスキルについて集計を行った。

基本技能が大工の場合、マルチスキルとして現場監督という回答が 59.1%で最も比率が高く、次いで基礎工が 36.4%であった。基本技能が現場監督の場合には、マルチスキルとして大工または営業職が 50.0%で比率が高い。



【基本技能：大工】マルチスキル：多能工について



【基本技能：現場監督】マルチスキル：多能工について

質問3. 木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む若年大工技能者育成の仕組みについて

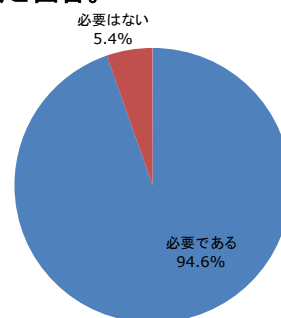
(1) 大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性

- **大工技能者の共同育成の仕組みについては、94.6%の企業が必要と回答。**

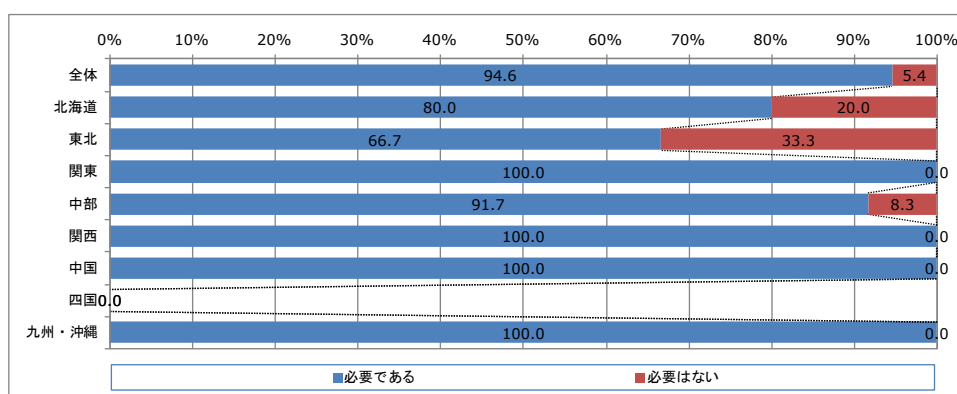
木造住宅業界並びに関連する業界を挙げて取り組む大工技能者の共同育成の仕組みについて、94.6%の企業が必要と回答した。

施工エリア別では東北、北海道、中部において「必要ではない」という回答がみられた。

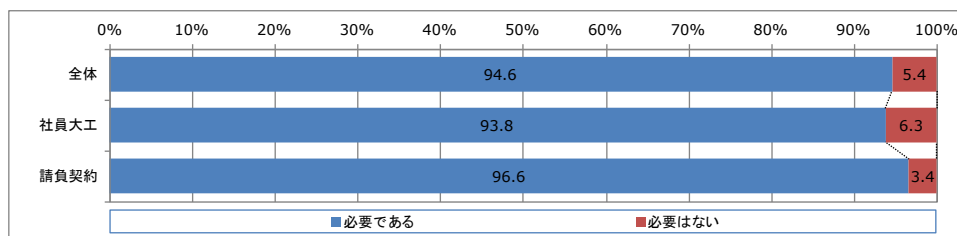
雇用形態別では社員大工がいる企業において「必要ではない」の比率が若干高いという結果であった。



大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性



【施工エリア別】大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性



【雇用形態別】大工技能者の共同育成の仕組みについての必要性

(2) 共同で育成する大工の技術レベル

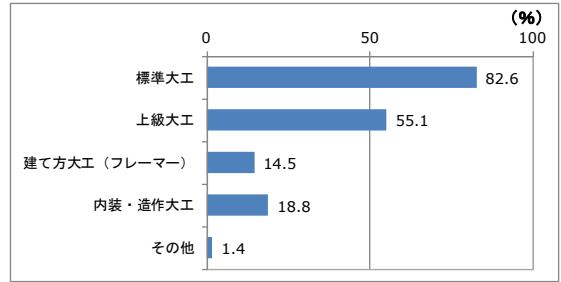
- 共同育成で目指すレベルは標準大工が82.6%と高いが、さらに上級大工までの共同育成への期待も高い。

共同の仕組みで育成する大工技能者レベルについて、現在の住宅生産で主力である標準大工が82.6%であった。次いで、上級大工が55.1%であり標準より上級までの共同育成への期待も窺える。

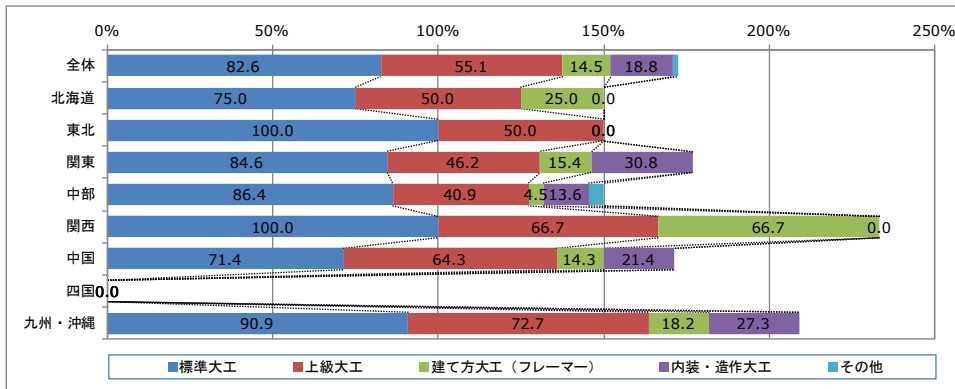
施工エリア別では以下の傾向がみられた。

- ・ 標準大工／東北、関西、中部で回答比率が高い。
- ・ 上級大工／九州・沖縄、関西、中国で回答比率が高い。
- ・ 建て方大工（フレーマー）／関西、北海道、九州・沖縄で回答比率が高い。
- ・ 内装・造作大工／関東、九州・沖縄、中国で回答比率が高い。

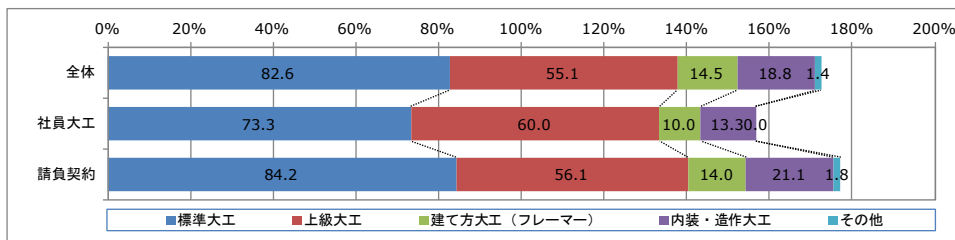
雇用形態別では、社員大工がいる企業では上級大工の回答比率が高く、請負契約を行う企業では標準大工の比率が高い傾向がみられた。



共同で育成する大工の技術レベル



【施工エリア別】共同で育成する大工の技術レベル



【雇用形態別】共同で育成する大工の技術レベル

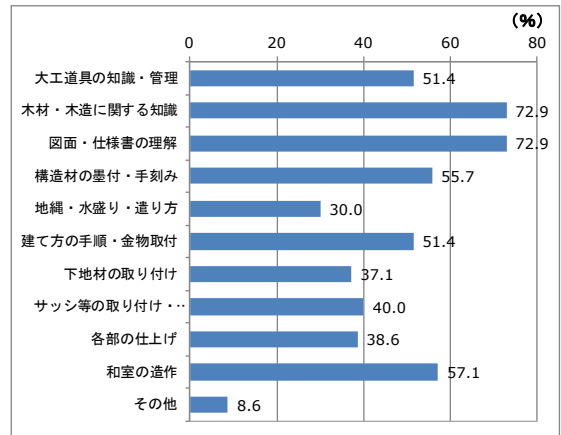
(3) 共同の育成で必要な内容

- 「木材・木造に関する知識」、「図面・仕様書の理解」への期待が高い。
- 「構造材の墨付・手刻み」や「大工道具の知識・管理」、「和室の造作」といった大工技能への期待も高い。

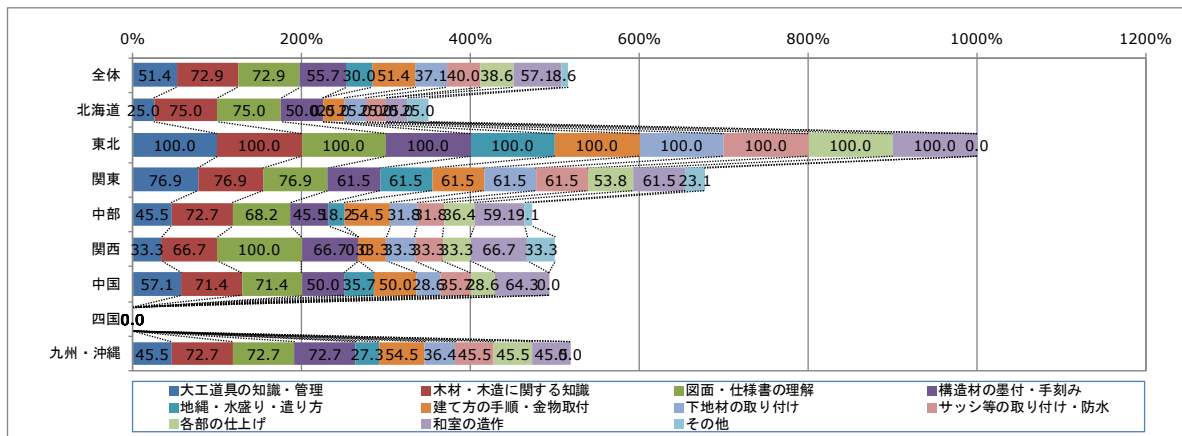
共同の育成で必要な内容について、「木材・木造に関する知識」(72.9%)、「図面・仕様書の理解」(72.9%)、「和室の造作」(57.1%)への期待が高い。一方で「地縄・水盛り・遣り方」(30.0%)、「下地材の取り付け」(37.1%)への期待は低い。複数回答の平均回答数は5.16と高く、大工技能者として戦力とするために幅広い教育・訓練が求められていると考えられる。

施工エリア別では、東北の平均回答数が最も多く10.00であった。また北海道は他エリアと比較して平均回答数が少ないものの3.50であり、全体的な技術・技能の習得への意向が窺える。

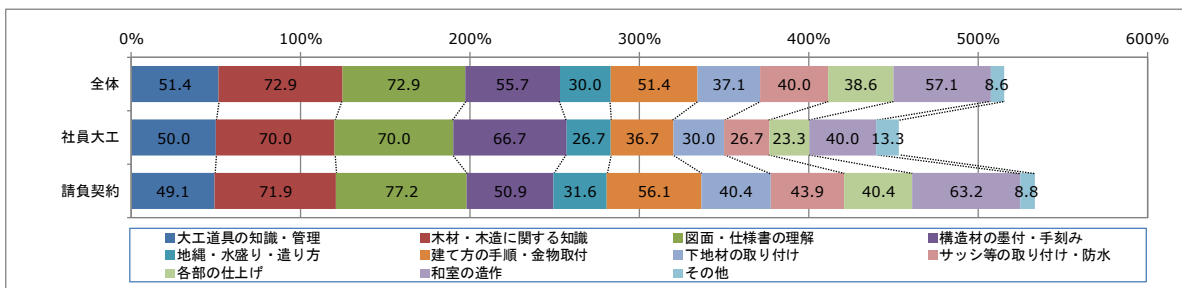
雇用形態別では、社員大工のいる企業では「構造材の墨付・手刻み」の回答比率が高い。また請負契約を行う企業では「建て方の手順・金物取付」、「下地材の取り付け」、「サッシ等の取り付け・防水」、「各部の仕上げ」、「和室の造作」の回答比率が高い傾向がみられた。



共同の育成で必要な内容



【施工エリア別】共同の育成で必要な内容



【雇用形態別】共同の育成で必要な内容

(4) 望ましい育成手法

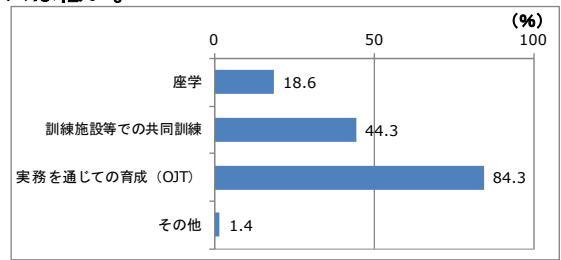
- 「実務を通じての育成（OJT）」が84.3%と最も比率が高い。
- 「訓練施設等での共同訓練」は44.3%。
- 「座学」は18.6%で、共同育成の方法としてはニーズは低い。

大工技能者の望ましい育成手法としては、実務を通じての育成（OJT）が84.3%と最も比率が高い。次いで、

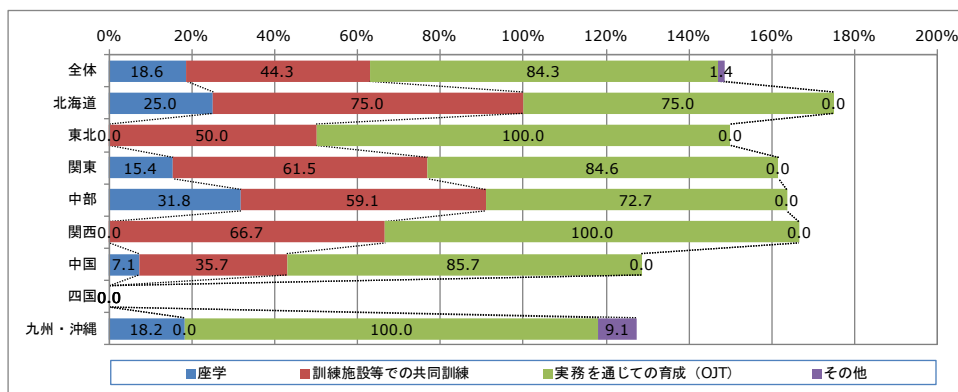
訓練施設での共同訓練が44.3%、座学は18.6%で共同育成の方法としてはニーズが低いという結果になった。

施工エリア別では、中部で座学の比率が高く、訓練施設等での共同訓練は北海道、関西、関東で回答比率が高い。

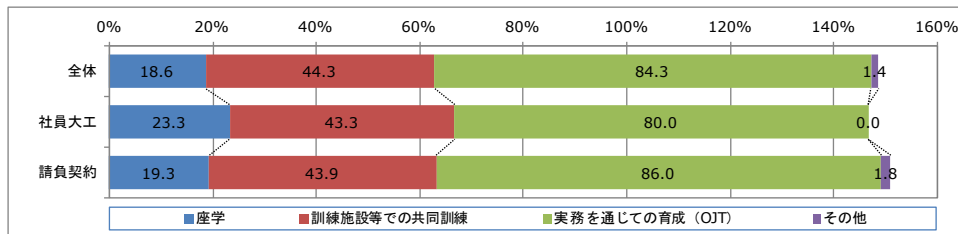
雇用形態別では社員大工がいる企業と請負契約を行う企業で大きな差異はみられなかった。



望ましい育成手法



【施工エリア別】望ましい育成手法

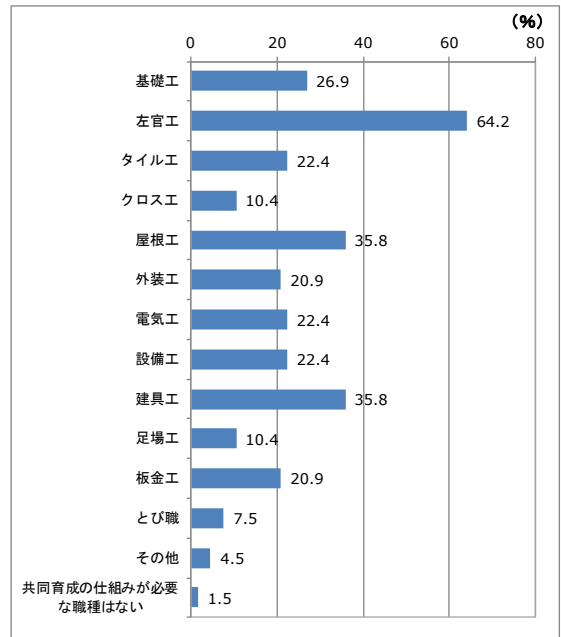


【雇用形態別】望ましい育成手法

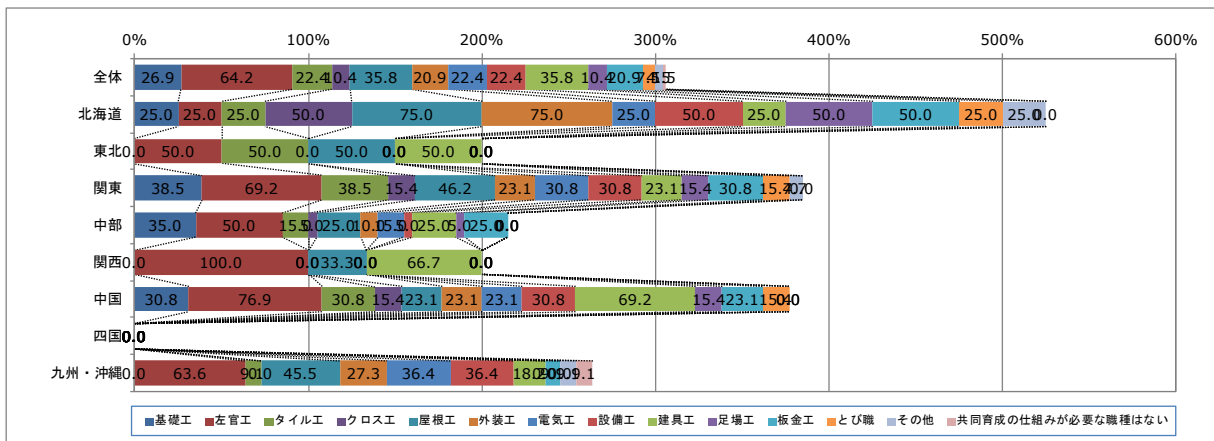
(5) 大工以外に同様の仕組みが求められる職方・技術者

- **左官、建具、屋根へのニーズが高い。**

大工技能者以外に共同での育成の仕組みが必要な職方・技術者としては左官工(64.2%)、屋根工(35.8%)、建具工(35.8%)への期待が高い。



同様の仕組みが求められる職方・技術者



【施工エリア別】同様の仕組みが求められる職方・技術者

平成26年度 国土交通省補助事業
住宅市場技術基盤強化推進事業
大工技能者の育成についての意識調査 報告書

平成27年3月
一般社団法人 木を活かす建築推進協議会
〒107-0052 東京都港区赤坂 2-2-19 アドレスビル 5F
TEL:03-3560-2882 FAX:03-3560-2878 URL: <http://www.kiwoikasu.or.jp>
