

平成 28 年度 住宅市場整備推進等事業

大工技能者の育成の検討  
報告書

平成 29 年 3 月

一般社団法人 木を活かす建築推進協議会



# 大工技能者の育成の検討 報告書

## 目次

1章 平成28年度 木造技能者育成検討委員会 概要	01
1. はじめに	
2. 木造技能者育成検討委員会 委員名簿	
3. 平成28年度 木造技能者育成検討委員会 開催概要	
2章 若年入職者の育成に向けて	04
1. 地域連携型の若年入職者の育成の検討	
(1) 地域で木造住宅関連業界が連携して若年入職者の促進・育成を行うための検討	
(2) 入職者確保に向けて将来的に確保すべき技能者数の推計	
2. 大工育成プログラムの有用性の検討	
(1) 大工育成プログラムによる入職者訓練の実施に向けた課題	
(2) 大工育成プログラムの有用性の検討	
3. 職業能力評価シートの普及と精度向上	
(1) 概要	
(2) 予備調査（平成26年度）	
(3) 試行調査（平成27年度）	
(4) 試行調査（平成28年度）	
3章 魅力的な大工技能者の環境づくり	25
1. 多能的な大工技能者の活用の検討	
(1) 大工技能者の賃金と労働時間の現状	
2. 外国人技能実習生と女性技能者について	
(1) 外国人技能実習生の現状	
(2) 女性技能労働者の現状	
4章 今後の木造技能者育成検討委員会の方向性	32
1. 今年度までの実施概要	
2. 木造技能者育成検討委員会の今後の検討課題	

# 資料編

## 目次

1. 大工技能者職業能力評価シート試行調査結果
2. 大工技能者職業能力評価シート
3. 大工技能者 職業能力基準
4. 育成プログラム（案） 木造軸組基本 1-3
  - (1) 木造軸組基本 1
  - (2) 木造軸組基本 2
  - (3) 木造軸組基本 3
5. 新入社員研修カリキュラム（松下委員案）資料
  - (1) 新入社員研修スケジュール
  - (2) 個人・会社管理 道具リスト
6. 木住協による会員共同での大工技能者育成の取組
7. 高校生の家づくり体験
8. ヒアリング記録
  - (1) 株式会社カワムラ

# 1章 平成28年度木造技能者育成検討委員会 概要

## 1. はじめに

木造住宅・建築物の施工の中核的な存在である大工の不足が危惧されている。大工数は、特に若い世代の大工就業者が少ないため高齢化が進み、年々減少傾向にある。国勢調査によれば2005年に54万人いた大工は2010年には40万人に減少している。2010年までの5年間で1985年以降から最大の14万人の減少を招いている。

木造住宅の新築工事では、9割に達するプレカット構造材の普及により施工の合理化が進み、部材の墨付けや加工といった作業は大工の手から離れ、造作を含め加工済みの部材の組立・取付が、今日の大工の主たる作業となった。しかし、増改築やリフォームの現場では、大工が構造から造作・仕上げ、工事の進捗管理と工事を担う重要な役割を演じ、本来大工が備えるべき技術が不可欠となっている。

一方、プレカットの普及により新築の現場では、熟練した技術よりパワーと早さが求められたため、20代後半から30代の比較的若い大工でも、高い賃金を得やすい一人親方の増加を招き、特に大規模なビルダーの世界では、大工技能に習熟していない中堅大工が増加し、組立工の職に将来性が見出せず嫌気をさして、多くの離職者を生み出している。

大工以外の設計者や工務店の現場監督、プレカット技術者等も、木造住宅・建築物を支える重要な技術者で、職業倫理とコンプライアンスが求められ、適切な設計や施工を遂行する上で、彼等の木造に関する知識・ノウハウ等が不可欠となっている。

これらの技術者の多くは、大学や工業高校といった教育機関における建築専門課程を経て、就職することが一般的であるが、これらの教育機関では、木造に関わる講義・実習の機会はほとんどなく、大学や工業高校等で木造建築に関わる知識やノウハウを習得することは困難な状況にある。

企業や個人の努力に負って来た木造技術や知識の習得が、業界が育成の余力を失うことで、急速に衰え、今後の健全な木造の生産活動が危惧される状況となっている。

木造建築を理解し、関連する専門的な職能を備えた担い手を育成しなければ、人材の空洞化は今後一層深刻になることは明らかで、健全な住宅市場形成が危ぶまれる。木造建築の担い手のあり様や育成の枠組みを包括的に検討・提言することが求められている。

## 2. 木造技能者育成検討委員会 委員名簿

### 〈委員長〉

蟹澤 宏剛 芝浦工業大学 工学部建築工学科 教授

### 〈委員〉

権藤 智之 首都大学東京 都市環境学部 建築都市コース 准教授

志田 隆秀 公益財団法人 建築技術教育普及センター 常務理事

磯崎 芳之 一般社団法人 日本木造住宅産業協会 特命担当部長

玉野 茂男 一般社団法人 日本ツーバイフォー建築協会 事業部長

大野 年司 一般社団法人 JBN 副会長

中嶋 達郎 一般社団法人 全国中小建設工事業団体連合会

熊川 三興 一般社団法人 全国住宅産業地域活性化協議会 会長

松下 誠 一般社団法人 全国住宅産業地域活性化協議会 理事

小倉 範之 全国建設労働組合総連合 技術対策部長

鈴木 貴雄 全愛知建設労働組合 副執行委員長

### 〈コンサル〉

(株) 現代計画研究所

### 3. 平成 28 年度 木造技能者育成検討委員会 開催概要

第1回	平成28年10月21日(金)15:00~17:00
場所	(一社)日本治山治水協会 会議室
主な議題	<ul style="list-style-type: none"><li>・平成28年度大工技能者育成検討委員会について</li><li>・工務店実態調査について</li></ul>
第2回	平成27年12月1日(木)10:00~12:00
場所	リロの会議室
主な議題	<ul style="list-style-type: none"><li>・工務店実態調査について</li><li>・大工技能者職業能力評価シート試行について</li><li>・地域における大工技能者の確保育成について</li><li>・大工の雇用環境の改善について</li></ul>
第3回	平成29年1月23日(月)13:00~15:00
場所	(一社)日本治山治水協会 会議室
主な議題	<ul style="list-style-type: none"><li>・地域連携型の大工職の若年入職者の育成に向けて</li><li>・入職者育成プログラムについて</li><li>・大工技能者の現状について</li></ul>
第4回	平成29年2月13日(月)15:00~17:00
場所	(一社)日本治山治水協会 会議室
主な議題	<ul style="list-style-type: none"><li>・地域連携型の大工職の若年入職者の育成の検討について</li><li>・大工育成プログラムの有効性の検討について</li><li>・魅力的な大工技能者の環境づくりについて</li><li>・工務店実態調査(中間報告)</li></ul>

## 2章 若年入職者の育成にむけて

### 1. 地域連携型の若年入職者の育成に係る検討

#### (1) 地域で木造住宅関連産業が連携して若年入職者の促進・育成を行うための検討

##### ①大工技能者等への若年入職者促進活動について

若年入職者の促進については、建設業の野丁場の職人を対象として、各県の建設業協会や専門工事業団体が、全国的には建設業振興基金が中心となり以下のような様々な試みが行われているが、住宅産業に係る大工技能者等の入職に向けては、個社や育成団体による個別の高校等へのアプローチが主流となっており、野丁場職人のように国交省を含めた建設業界をあげた入職促進活動は極めて少ないのが、現状と言える。

入職促進の活動には、Ⅰ) 出前講座、Ⅱ) インターンシップ、Ⅲ) 技能検定の指導、Ⅳ) 現場見学会、Ⅴ) 就職説明会、Ⅵ) 地域行事への参加などがあるが、何れの活動においても、一部、厚労省の建設労働者確保育成助成金を活用したものもあるが、開催団体による金銭的な負担により継続性が課題となっている。

木造住宅関連団体としては、全建総連の単組がⅠ～Ⅵまでを活動として行っているが、組織的なレベルではなく単組の個別事情による展開が見られる。ほかには、ツーバイフォー建築協会が高校生を対象とした建方実習の活動を始めたところである。

大手住宅メーカーに比べ、中小の大工・工務店レベルでは、こうした入職促進活動を個社では行い難く、木造住宅関連団体の積極的な関与が望まれる。

まずは、出前講座、現場見学、就職説明会などを木造住宅関連団体や傘下の企業が地域ごとに合同で立ち上げるなどの活動から始めて行くのが妥当と考えられる。

##### Ⅰ) 出前講座 (例：ツーバイフォー建築協会 高校生を対象とした建方実習 等)

小学校、中学校、高等学校等の生徒を対象として、大工職についての紹介や技能体験の授業を行う。グループで授業メニューを共有することで、講師を分担して個社の負担を減らした実施も可能である。

##### Ⅱ) インターンシップ (例：名古屋市工芸高等学校、埼玉県立熊谷高等技術専門校 等)

H26年度に実施した教育訓練機関の教員へのヒアリングでは、多くの生徒が企業で就業体験(インターンシップ)をしており、インターンシップをきっかけに地域の工務店に入職することが少なくないこと、またインターンシップの受け入れ企業の確保に学校側は毎年苦勞するという意見がある。グループで受け入れることで1日単位で分担する等により、会社の負担を少なく、生徒も複数企業の体験ができる。

##### Ⅲ) 技能検定の指導 (例：名古屋市工芸高等学校、結城地区建設高等職業訓練校 等)

工業高校の建築科の中には、希望する生徒に建築大工技能検定(2、3級)の指導を支援している学校がある。学校教員では実技指導は困難なため、地元で大工になったOBや非常勤講師の協力により指導がなされている。

##### Ⅳ) 現場見学(オープンハウス) (例：各都道府県建設業協会 等)

H26年度に実施した工業高校へのヒアリングでは、学校教育の中での現場見学は、建設業協会の協力で行われている地域が多く、土木や大規模現場への見学が多い。安全面の課題等はあるが、地域の企業がグループで取組むことで見学に適した工程の木造住宅現場を紹介するなど、オープンハウス情報を通知することで、学校との接点を作り、生徒だけでなく保護者への理解にも繋がると考えられる。

##### Ⅴ) 就職説明会 (例：鹿島事業協同組合連合会、千葉県鉄筋業協同組合 等)

個社で求人活動を行う場合、学校訪問等の負担が大きく、継続的に学校やハローワークに募集を出せ

なければ地域の教育訓練機関との関係も断続的になりやすい。地域の企業がグループで取組むことにより、教育訓練機関との関係を維持し、グループ共通の説明資料を使用すること等が考えられる。

#### VI) 地域行事への参加

(例：全建総連、ポラス 等)

地域行事にグループで参加することにより、地域への貢献と協力体制のアピールとなる。

### ②地域における木造住宅関連産業が連携した若年入職者育成について

若年入職者の育成については、全建総連傘下の職業訓練校が、地域のビルダーや工務店の入職者を受け入れ、厚労省の認定訓練助成金を受けてはいるが、各組合からの組合費助成も受けており、まさに地域で若年入職者を育てる構図となっている。

また、大手住宅メーカーの訓練校も、その対象を下請けの工務店等に広げ人数の拡大を図ると共に、木住協では、中小工務店向けの入職プログラムを始動させるなど多様な動きがみられるが、これらの多くは、首都圏を対象としたものがほとんどで、人数的にもその拡大幅は、100人に満たない。

一方、地方では先の全建総連傘下の職業訓練校においても、入校者がおらず休眠状態の訓練校も見られるなど訓練生の確保が困難になっており、特に地方における入職者の拡大とその育成が課題と言える。

現状では、若年入職者の多くがこうした厚労省の雇用保険を財源とした入職者訓練を受けることなく、昔ながらの見習い大工として現場で仕事をしながら仕事を覚えざるを得ない環境に置かれていると考えられ、こうした若年入職者に向けて、雇用環境の整備を含めた初期入職訓練を施すことは、極めて重要な課題となっている。

こうした中、委員会で発表があった、山口における住活協と工務店の地域団体が共同した育成に向けての今後の試みや、計画段階ではあるが山梨での住活協と全建総連の地域団体の共同育成プログラムがある。

これらの育成プログラムは、これまでの単なる大工技能者の育成とは異なり、企業が新規入職者を正規雇用することを前提として、雇用事業者が採算ベースとして入職者訓練を行っても、労働力として新規入職者が稼げる仕事づくりを視野に入れた訓練を行おうとしていることに特色があり、これからの方向性として興味深い。

こうした状況を踏まえた今後の大工技能者等の育成に向けては、地域、特に技能者が空洞化しかねない状況に置かれている地方において、木造住宅関連産業が連携した若年入職者育成が望まれる。

### ③地域における大工技能者育成の展開に向けて

地域における大工技能者の育成のためには、まず主体となる組織が必要で、その上でその組織が継続して育成を行える事務能力を持つ人材や育成のための場所（教室・実習場）またそのノウハウが必要になるが、現状として主体を担える団体あるいはグループとして以下のものが考えられる。

#### I) 住宅事業者団体等

住宅事業者団体とは、本委員会を構成する全建総連、木住協、ツーバイフォー協会、住活協、JBN、全建連等の団体となるが、これらの本部や支部が核となり、各地域あるいは地域を絞り育成を支援する体制が考えられる。

これらの各団体は、現状として一部は職業訓練校を持つなど大工技能者の育成の実績もあり主体を担える団体として望ましい。

#### II) 認定職業訓練校等

認定職業訓練校等とは、職業訓練校の他にポリテクセンターや各県にある技術専門校を指している。

現在大工技能者を育成している既存の認定職業訓練校が運営団体の核となり、これまでの職業訓練校としての認定訓練に縛られない新たな育成訓練を行うことが考えられる。これまでに認定職業訓練の実績があり、実習設備や講師等の体制が整っているが、ヒアリングでは、一般的な訓練校は現職の大工技能者等が講師となり、土曜に講座を開く形態を取っているところが多く、現状以上の授業を行うことは、困難な状況となっている。この課題を克服するために地域の企業との連携を図ることが必要となる。

### Ⅲ) 地域型住宅グリーン化グループ等

既に原木供給～施工までの地域の木造住宅関連業界における連携体制が組織化されているところは適切だが、大工技能者の育成には、それに係る専従する人材が必要になり、その体制と訓練内容の整備がカギを握っている。

地域型住宅グリーン化グループ等は、地域型住宅の共通ルールがあるため、グループが共同で育成する上で求める大工技能者像のイメージを共有して育成プログラムを構築しやすいと考えられる。

### ④まとめ

地域における大工技能者育成に向けては、まず、本委員会を構成する団体が主体となって、他の建設技能者に比べて遅れている小学生、中学生、高校生に向けた入職促進のための活動を、地道に継続的に展開していく必要がある。このためには、全国校長会等への情報発信によって、活動の中身を周知させることから、始めていく必要がある。

また、地域で大工技能者の育成を行うためには、(3)の団体やグループが連携してノウハウや既存施設を共同で活用すると共に、地域の企業とも連携して先の事例のように育成事業者が採算ベースに乗るような育成プログラムとなる必要がある。

新規入職者の育成については、現在の若者が職人の世界に入ることをためらっていると共に、大工を雇用する企業が極めて少ないため何れの既存団体も雇用保険がネックとなり、その確保が困難な状況となっている。

その雇用状態にしても、現状では、期間を定め一人前になり一人親方として独立する方向での雇用が多く、正規雇用（無期雇用）は少ない状況となっている。

大工技能者の働く環境が、今の若者にとって魅力的なものとなることを前提、あるいは目標として、これからの育成事業は進められなければならない。

また、技能者の世界を活性化させるためにも、木造住宅関連業界をあげた入職促進の試みが、これまでに増して必要になっている。

## (2) 入職者確保に向けて将来的に確保すべき技能者数の推計

### ①地域の中小工務店における木造住宅の生産体制の強化の必要性

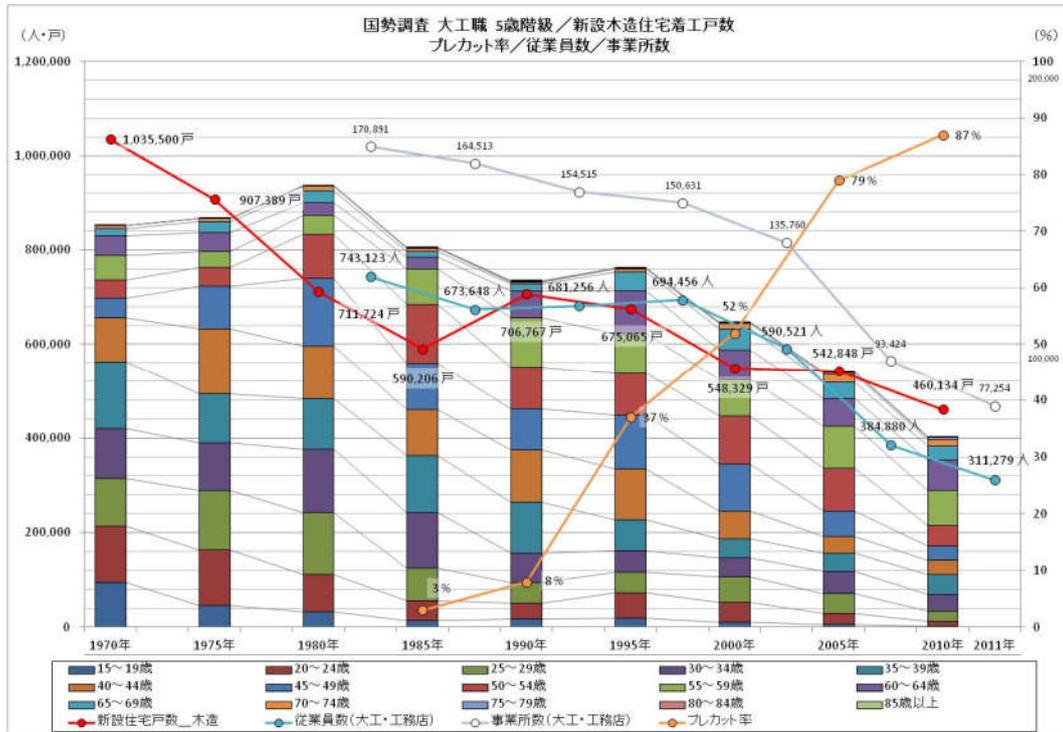
木造住宅の建設は、それぞれの地域における設計から資材供給・施工に至るまでの多くの関連事業者による総合的な生産体制とそれを担う人材によって成り立っていた。

しかし、木造住宅を取り巻く生産環境は、コスト競争に端を発した経済合理性に基づく生産手法への転換や法改正の影響などにより、2000年以降それ以前と大きく様変わりし、材木店→工務店→大工技能者→各職方と連続していた地域連携による生産体制が希薄になった。

省エネ基準の改正以外では、建築基準法は2000年の第9次大改正を経て、その後も第10次改正が2002年、2006年、2013年、2014年と次々公布され、それに伴い施工に関わる標準仕様書等も年々改訂された。また、プレカットの普及率が2000年の50%から急速に90%へと拡大するとともに、厚物合板による根太レス工法、床先行による耐力壁工法の変化など住宅生産技術の変革により、その品質を担う施工技術者や技能者の習得すべき知識・技術・技能は高度化、複雑化している。

こうした中、設計者向けには、建築士会を始めとして多くの講習会等が開催され、ハウスメーカーにおいても自社仕様への技術の取込みによるマニュアル化などの対応が行われたが、中小工務店の現場で品質管理の最前線を担う木造技術者や技能者向けの講習会等はほとんど開かれておらず、加えて、現代の生産体制の中で良質な新築住宅やリフォームを担うべき大工を初めとする技能者は、高齢化と共に減少傾向にある。

これらのことから、今後、地域において家守などの住生活産業の要となるべき中小工務店における木造住宅の生産体制の強化に向けて、その建設を担う木造技術者・技能者の地域の視点からの育成や技術習得支援の取組みが必要となっている。



### ②住生活基本計画に掲げられた地域経済の活性化

今後5年間の住宅施策の基本となる住生活基本計画（全国計画・平成28年3月閣議決定）では、「強い経済の実現に貢献する住生活産業の成長」が目標として掲げられ、

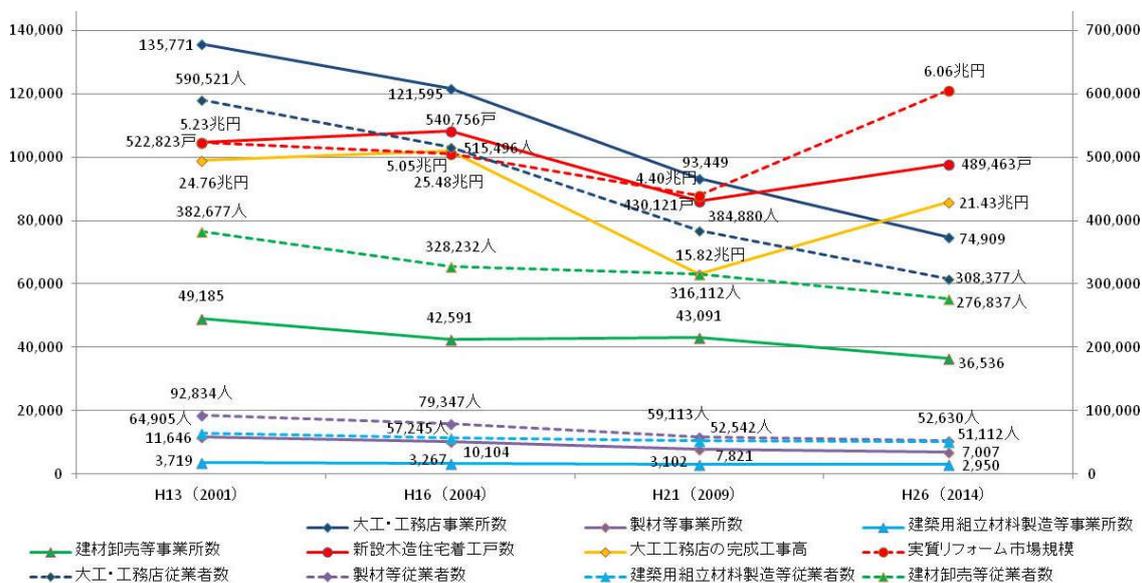
- ①後継者不足に加え少子化の影響で担い手不足が深刻化する中で、住生活産業の担い手を確保・育成し、地域経済を活性化するとともに、良質で安全な住宅を供給できる環境の実現。
- ②住生活に関連する新しいビジネスを成長させ、居住者の利便性の向上とともに、経済成長への貢献。が謳われている。

新築住宅やリフォームなどの住宅投資は、住宅建設に伴う耐久消費財の購入などを含めると、地域経済への波及効果が非常に大きいとされ、住団連の試算を基にすると、新築住宅 100 戸の直接投資額が 20 億円の場合、耐久消費財を含めると 21.7 億円となり、最終需要の生産誘発額は 41.4 億円と直接投資額の 2 倍以上の効果があるとされている。

これに加えて、住生活基本計画では、定期メンテナンス、建物状況調査（インスペクション）、空き家巡回サービスなどの住宅メンテナンス事業や、家事代行、暮らしのトラブル駆けつけ、粗大ゴミ搬出、家具移動、食事宅配等を複合させた高齢者の生活利便性を向上させる事業などの多角的な業態を取りこんだ住生活産業として、現状、なかなか伸びないリフォーム需要に対して新たな市場を生み出し、住宅ストックビジネスを推進することで、地域経済の活性化に資することを基本的な施策としている。

### ③大工技能者の減少のなか、生産の合理化で木造住宅需要に応えられてきた

これらの施策の実現に向けて、地域の住生活産業の担い手を確保・育成する必要がある訳だが、良質な新築住宅やリフォームを担うべき大工技能者の離職者の現状は、高齢化から年間約 24,500 人に上り、加えて 20 代の新規大工入職者は年間約 2,300 人しかおらず、30 歳以下の若年離職者の年間約 9,000 人の 2.5 割で、年間総離職者数の 1 割にも満たない。



#### 新設木造住宅着工戸数、リフォーム需要金額、大工・工務店事業所数、従業員数、製材等事業所数と従業員数、建築用組立材料製造等事業所数と従業員数、建材卸売等事業所数と従業員数（経済センサス・事業所統計）

大工技能者以外の人材について、事業所統計並びに経済センサスでみると、2000 年以降、大工・工務店の数は 135,760 か所（2001 年）から 74,909 か所（2014 年）へと 55%に減り、その従業員数も 590,521 人（2001 年）から 308,377 人（2014 年）へ 52%に減少し、建材卸売等事業者は 49,185 か所（2001 年）から 39,536 か所（2014 年）へと 80%に減り、その従業員数も 382,677 人（2001 年）から 276,837 人（2014 年）へと 72%に減少した。

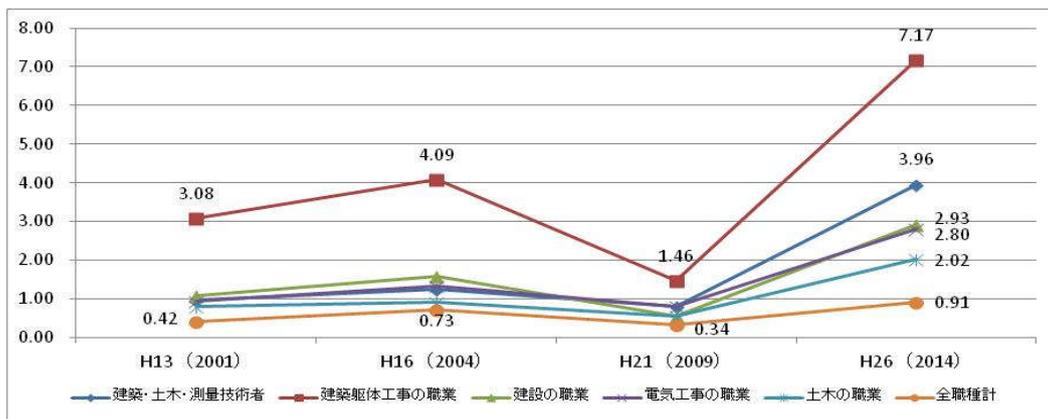
製材、プレカットは、製材は事業所数、従業員数ともに約 60%へ、プレカットは事業所数、従業員数

ともに約 80%へ減少している。ただし、経済センサスの建築用組立材料製造等には集成材・合板製造も含まれているため純粋なプレカットの状況を現しているとは言い難い。

これを、大工工務店の完工高でみるとグラフの形は、ほぼ新設木造住宅着工戸数と連動するかたちで、2008 年のリーマンショックを受けた 2009 年の落ち込みを除くと、24.76 兆円（2001 年）から 21.43 兆円（2014 年）と 87%に持ち直してきてはいるが、1 工事当たりの金額が減少していることが分かる。この間、木造住宅業界ではプレカット率が 50%から 90%に進展し、根太レス工法の採用、CAD の普及などの生産の合理化が進んだことなどで、余剰な人員を抱えていた中で、リーマンショックに晒され余力を失い人員整理が行われ、これに高齢化によるリタイアメントと新規入職者の減少が加わり、こうした状況を生み出したことが想像できる。

しかし、この間の新設木造住宅着工戸数は 522,823 戸（2001 年）から 489,463 戸（2014 年）と 94%にまで回復し、実質リフォーム市場規模は 5.23 兆円（2001 年）から 6.06 兆円（2014 年）と 1.16 倍に増えており、2000 年以降、62%（約 25 万人）にまで減少した大工技能者、半分近くまで減った大工・工務店数と従業者数や減少した流通（約 70%）、製材プレカット（60%、80%）で、2014 年は 2001 年とほぼ同等の需要に応えられていることとなる。

#### ④有効求人倍率にみる技能者・技術者不足の状況とトラブル・相談件数の増加

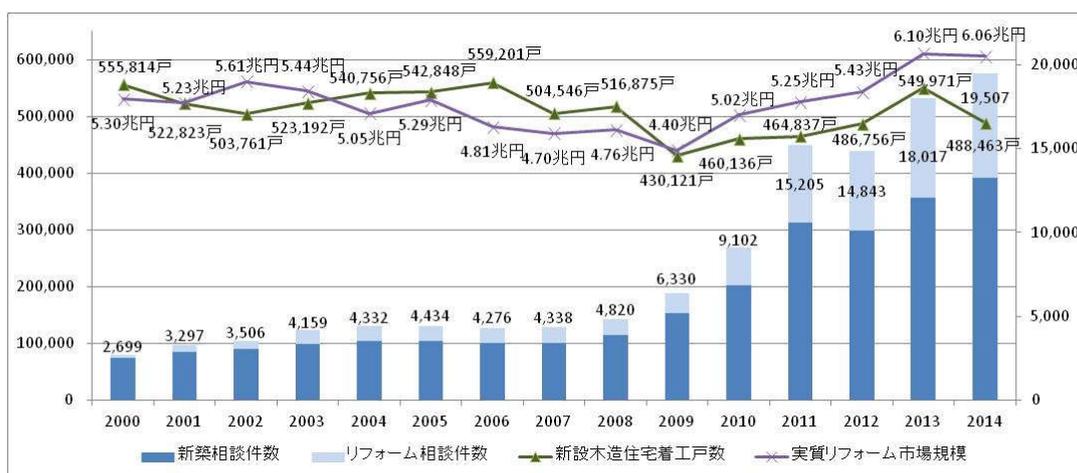


有効求人倍率（常用フルタイム）（厚労省 一般職業紹介状況）

こうした状況が木造住宅業界にとって適正なのかを考えるために、有効求人倍率（木造業界のみのデータは無いため建設業界）をみると、全職種計に比べ 2~7 倍と近年一気に倍率が上昇しており、木造住宅業界においても全体的に人材不足が深刻な状況となっていることが窺える。

こうした人材不足の中で、住宅の品質が適正に保持されているかを確認するために、この間の住宅リフォーム・紛争処理支援センターへ寄せられた消費者等からの住宅相談の件数を見ると、新設木造住宅の戸数や実質的なリフォーム市場の伸び率に関わらず、2011 年以降、新築・リフォーム共に相談件数が急激に増加している。この住宅相談の戸建住宅の構造種別の 8 割が木造で、新築では 1 年未満が 25%を占め最多で、3 年未満のものが 50%を超えている実態がある。

住宅リフォーム・紛争処理支援センターの知名度がだんだん上がって来たこともあると思われるが、この 5 年間を見ると 2014 年が 2010 年比でほぼ新築・リフォーム共にほぼ倍の件数となっているのは、見過ごせない数値ではなかろうか。



トラブルに関する相談件数の推移（住宅リフォーム・紛争処理支援センター）

住宅の品質を左右するのは、施工する技能者とそれを管理する技術者であるが、先の有効求人倍率をみると、技能者と共に技術者もその倍率が4倍に増えており、工務店等における現場監督の不足傾向が表れている。現状では一般的に、現場監督は10～20棟を担当し、職人・材料の手配等の工事管理に追われ、建物の品質を左右する現場管理は、実態的に職人任せになっていると言われている。

こうした技術者・技能者の育成は、現状として個社あるいは個社が所属する団体に委ねられており、ここ10数年、厳しいコスト競争の中で後回しにされ、また、請負として実際の仕事を担っている一人親方等の技能者の育成は、ほとんど行われて来なかった。

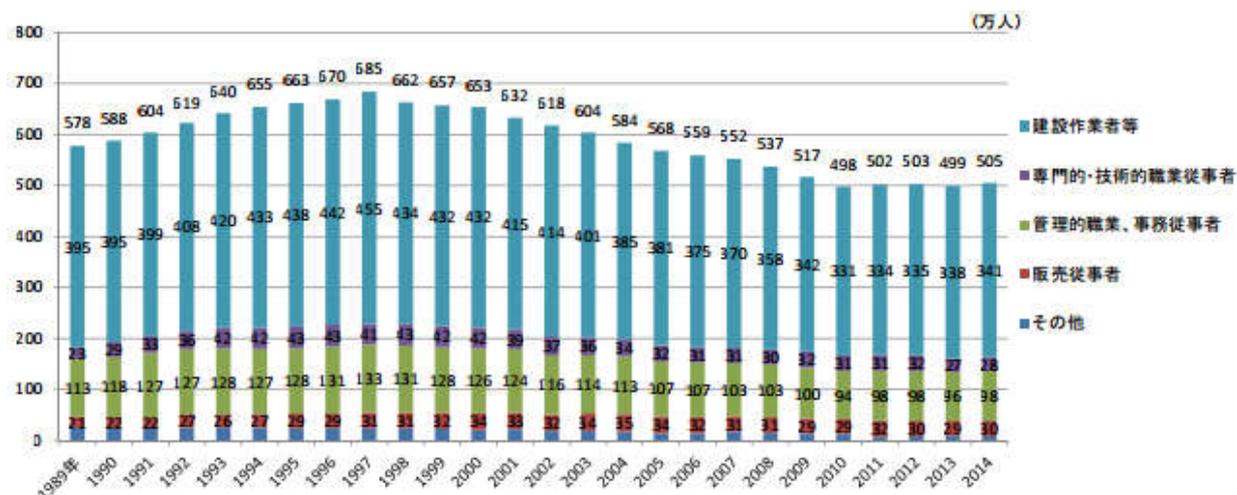
2010年ぐらいまでの技術者・技能者が過剰状態で仕事量が減少していた時代は、必要な人材を外部から確保することが可能で、自社で人材を抱えず、アウトソーシングの方が経営上合理的と言えた。今までに技能者育成に取り組んだ会社は、仕事がない時期に人件費を負担しなければならず経営上不利な状況にあり、多くの会社が人材育成から撤退せざるを得なかった。

しかし、人材不足が急速に進行するようになり、技能者を個社の都合で集めることは困難な状況となった今、人材を確保・育成していることが競争力の原点となりつつある。

このように、木造住宅に係る技術者・技能者の減少が急ピッチで進む中、今日の住宅生産に見合った適正な技術・技能を保持した技術者・技能者の育成のための新たな仕組みの検討が必要とされているのではなかろうか。

## ⑥人材育成による木造住宅産業から地域の住生活産業へ

人口、世帯数減少による新築住宅の減少が見込まれる中、住生活基本計画にあるように地域における住宅生産体制整備からの視点で、良質な木造住宅の供給や住宅ストックビジネスの活性化を行うためには、地域型住宅グリーン化事業のグループのように地域の木造住宅建設に関わる製材業やプレカット事業者、流通事業者、不動産事業者などと住宅事業者である中小工務店が連携して取り組む必要がある。



建設業就業人数の推移 (1989年～2014年) (総務省「労働力調査」)

今日の木造住宅に関わる技術者・技能者の減少は、中小工務店にとって個社や所属する団体によって対応可能な域を超えて進んでおり、減少傾向に歯止めをかけ、地域で必要な人材を確保するために、担い手不足への対応や新たな人材の育成に向けて地域の木造住宅業界の連携により仕事環境づくりに取り組むことが重要となっている。

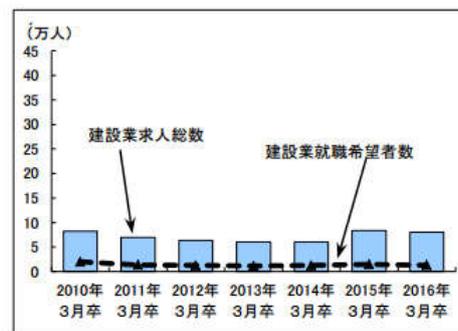
地域の木造住宅業界の連携による仕事環境づくりとは、新規入職者が初期段階から一定の仕事を経験的に遂行できる教育を行うことで他産業と同等の給与や休日を保証し、その後も継続した教育の仕組みの中で稼げる仕事へステップアップし安定した生活という将来像を描けることで離職率を少なくすることに他ならない。

トヨタなどの製造業では、技能者基礎教育、中堅技能者訓練、職長教育、基幹職研修からその他コミュニケーション研修等様々な取組みが行われ、様々なキャリアパスが仕事内容と連動して用意されている。このような状況を、中小工務店という範疇ではなく、地域の木造建築業界という枠組みで生み出すことはできないだろうか。

地域の製材業、プレカット事業者、流通事業者、不動産事業者、中小工務店への入職者は、その職種に関わらず一定の研修を受け、その後、大工技能者や営業、監督、工場技能職、設計などの多くの選択肢の中から希望と適性を判断し、配置・転職を可能とする仕組みづくりにより多様なキャリアパスを提示することで雇用のミスマッチを予防し、一方で地域の住宅の品質を確保・向上させ維持管理を行う生産体制を整備する仕組みづくりでもある。

求人総数および民間企業就職希望者数：(人)

【建設業】	2010年 3月卒	2011年 3月卒	2012年 3月卒	2013年 3月卒	2014年 3月卒	2015年 3月卒	2016年 3月卒
求人総数(A)	82,400	69,600	63,400	60,100	60,600	83,600	80,400
対前年増減数	-	▲12,800	▲6,200	▲3,300	+500	+23,000	▲3,200
対前年増減率	-	▲15.5%	▲8.9%	▲5.2%	+0.8%	+38.0%	▲3.8%
民間企業就職希望者数(B)	19,900	13,800	12,800	11,300	12,700	14,900	13,000
対前年増減数	-	▲6,100	▲1,000	▲1,500	+1,400	+2,200	▲1,900
対前年増減率	-	▲30.7%	▲7.2%	▲11.7%	+12.4%	+17.3%	▲12.8%
過不足数(B-A)	▲62,500	▲55,800	▲50,600	▲48,800	▲47,900	▲68,700	▲67,400



これらに取り組む場合、これまで標準大工として大工技能を中心においていた大工職に定

期メンテナンスや建物状況調査の業務を加えるなど職種の概念を変える必要があるかもしれない。

それは、住生活基本計画で謳われているようなメンテナンス事業や高齢者の生活利便性を向上させる事業などに取組むにあたり、これらに専従する人材を増やすのではなく、通常業務で必要な人材の業務をマルチタスク化した住生活産業の担い手として、新規入職者や高齢技能者を育成・再教育する方向性である。

このように育成された地域人材を持って、なかなか伸びないリフォーム需要に対して新たな市場を生み出し、引いては既存住宅の流動化につなげて住宅ストックビジネスを推進することで地域住生活産業として生き残る道を見つけることがこれから望まれている方向ではなかろうか。

## ⑦入職者確保に向けて将来的に確保すべき大工技能者数の推計

大工技能者の必要数の将来推計については、国勢調査における年齢5歳階級別の大工数の動向が欠かせないが、現状として2015年の国勢調査については、総数における速報値しか公表されていないため、いくつかの仮説をもって2015年の5歳階級別の大工数を推計し、それを使い将来の大工数を推定する。

2015年の国勢調査の速報値はこれまでの予想をはるかに覆し、大工数総数371,900人と2010年から約3万人しか減少していない結果となった。こうした状況が生み出される可能性として、市場が大工の確保に動きこれまで離職率が高かった高齢の大工の離職率が少なくなりかつ、中間層でも離職していた大工が復帰するなどの現象に加え、将来に向けて若年層（15～24歳）のリクルートが進んだ結果として表れたと考えた。

具体的には、これまでの平均値からの推計ではなく、近年（1995～2010）で最も高い残存率（離職率の裏返し）と同じことが25～85歳以上に起きたとして、80歳以上については2010年の残存率（下表緑色）を、25～79歳までは1995年の残存率（下表紫色）を、15～24歳については残存率では多くの大工数を望めないため2005年に増加した大工数と同じくらいの入職者がいたと仮定（下表水色と青色）して行った。それでも、大工数総数371,900人に達しなかったため、最も離職数が多い65～69歳の大工の残存率を69.3%から74.3%（下表赤色）に上げて、総数を調節した。

将来推計については、25歳から上の各5歳階級については1995～2015年までの平均値で推移するとして、15～24歳までは今後も不足する大工技能者を確保するために何らかのてこ入れが続くとして固定値とした。

	1995年			2000年			2005年			2010年			2015年			2020年			2025年			2030年			
	[人]	[増減]	[%]	[人]	[増減]	[%]	[人]	[増減]	[%]	[人]	[増減]	[%]	[人]	[増減]	[%]	[人]	[増減]	[%]	[人]	[増減]	[%]	[人]	[増減]	[%]	
総数	761,822	27,735	103.8%	646,767	-115,055	84.9%	539,868	-106,899	83.5%	402,120	-137,748	74.5%	371,900	-30,220	92.5%	77.9%	289,687	-78.3%	226,729	-80.3%	181,959				
85歳以上	106	-343	23.6%	174	-459	27.5%	103	-432	19.3%	130	-341	27.6%	347	-913	27.6%	25.1%	465	25.1%	475	25.1%	312				
80～84歳	527	-1400	27.3%	361	-1459	19.8%	368	-1480	19.9%	1,130	-2369	32.3%	1,508	-3162	32.3%	26.3%	1,429	26.3%	1,245	26.3%	1,693				
75～79歳	1,820	-2529	41.8%	1,848	-5123	26.5%	3,499	-7916	30.7%	4,670	-12838	26.7%	5,429	-7561	41.8%	33.5%	4,730	33.5%	6,429	33.5%	4,964				
70～74歳	6,971	-7696	47.5%	11,415	-27698	29.2%	17,508	-29010	37.6%	12,990	-22605	36.5%	14,121	-15609	47.5%	39.7%	19,194	39.7%	14,821	39.7%	8,131				
65～69歳	39,113	-17322	69.3%	46,518	-43539	51.7%	35,595	-27538	56.4%	29,730	-28271	51.3%	48,386	-16754	74.3%	60.6%	37,363	60.6%	20,498	60.6%	13,024				
60～64歳	90,057	-15530	85.3%	63,133	-23064	73.2%	58,001	-19328	75.0%	65,140	-23928	73.1%	61,680	-10630	85.3%	78.4%	33,840	78.4%	21,501	78.4%	20,167				
55～59歳	86,197	-3223	96.4%	77,329	-11752	86.8%	89,068	-12406	87.8%	72,310	-18336	79.8%	43,167	-1613	96.4%	89.4%	27,427	89.4%	25,725	89.4%	33,210				
50～54歳	89,081	2860	103.3%	101,474	-11794	89.6%	90,646	-8550	91.4%	44,780	-8717	83.7%	30,669	979	103.3%	94.3%	28,766	94.3%	37,136	94.3%	30,430				
45～49歳	113,268	2161	101.9%	99,196	-8907	91.8%	53,497	-5077	91.3%	29,690	-6050	83.1%	30,519	569	101.9%	94.0%	39,399	94.0%	32,284	94.0%	19,122				
40～44歳	108,103	984	100.9%	58,574	-5764	91.0%	35,740	-3834	90.3%	29,950	-7053	80.9%	41,913	373	100.9%	92.8%	34,345	92.8%	20,343	92.8%	10,954				
35～39歳	64,338	1421	102.3%	39,574	-5572	87.7%	37,003	-4642	88.9%	41,540	-6567	86.3%	37,001	831	102.3%	93.5%	21,917	93.5%	11,802	93.5%	15,182				
30～34歳	45,146	2730	106.4%	41,645	-2799	93.7%	48,107	-4193	92.0%	36,170	-4685	88.5%	23,445	1855	106.4%	97.4%	12,625	97.4%	16,241	97.4%	6,541				
25～29歳	44,444	9628	127.7%	52,300	-907	98.3%	40,855	-1097	97.4%	21,590	-3006	87.8%	12,961	2811	127.7%	107.8%	16,673	107.8%	6,715	107.8%	6,715				
20～24歳	53,207	36550	319.4%	41,952	22508	215.8%	24,596	13,322	218.2%	10,150	4868	192.2%	15,472	13,322	719.6%	118.0%	6,232	118.0%	6,232	118.0%	6,232				
15～19歳	19,444	19,444		11,274	11,274		5,282	5,282		2,150	2,150		5,282	5,282			5,282		5,282		5,282				

2015年の5歳階級別大工数の推計値と将来数の推計

## ■新設木造住宅着工戸数の予測

次に新設木造住宅着工戸数について、将来の予測値を野村総合研究所（以降MRI）の予測値を参考に木造率を1995～2015年までの平均値55.6%として算出した。

	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年
新設木造住宅戸数	675,083	555,814	559,201	460,134	504,318	439,398	372,654	300,348

## ■リフォーム市場の予測

既存住宅のリフォーム市場においても大工技能者を必要とするので、実質のリフォーム市場の内、増築・改修に掛かる工事費と設備等の維持修繕に掛かる費用の1割については、大工技能者を必要とする工事費とする。実質リフォーム金額については、リフォーム紛争処理支援センターの資料を参考とし、その中でも20年前に比べ増改築の工事費割合がここ10年減ってきているので、新設木造住宅と同様に

MRI の予測値に、この 10 年の平均値（10.06%）を掛けリフォーム市場で大工技能者数を必要とする工事費を算出・推計した。

	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年
実質リフォーム市場	529,000	530,000	529,000	502,000	593,000	540,000	550,000	560,000
設備等の修繕費	411,000	454,000	460,000	460,000	545,000	485,570	494,562	503,554
増改築工事費	118,000	76,000	69,000	42,000	48,000	54,430	55,438	56,446
大工の関わるリフォーム市場	159,100	121,400	115,000	88,000	102,500	102,900	104,800	106,800

### ■坪当りの推定人工数

1990 年以前の手刻みが主流であった時代の普通の住宅に掛かる大工の坪あたりの人工数を 5 人工（刻み・建て方：2 人工、その他造作：3 人工）と想定し、プレカット率を基に 1995～2030 年までの坪あたりの大工人工数を算出・推計した。

仕上げ・造作についても年々合理化（0.05 人工/5 年）され、それは 2030 年まで続くと仮定し、プレカット率は 2015 年時点（92%）で飽和状態になっている（これ以上伸びない）と仮定した。

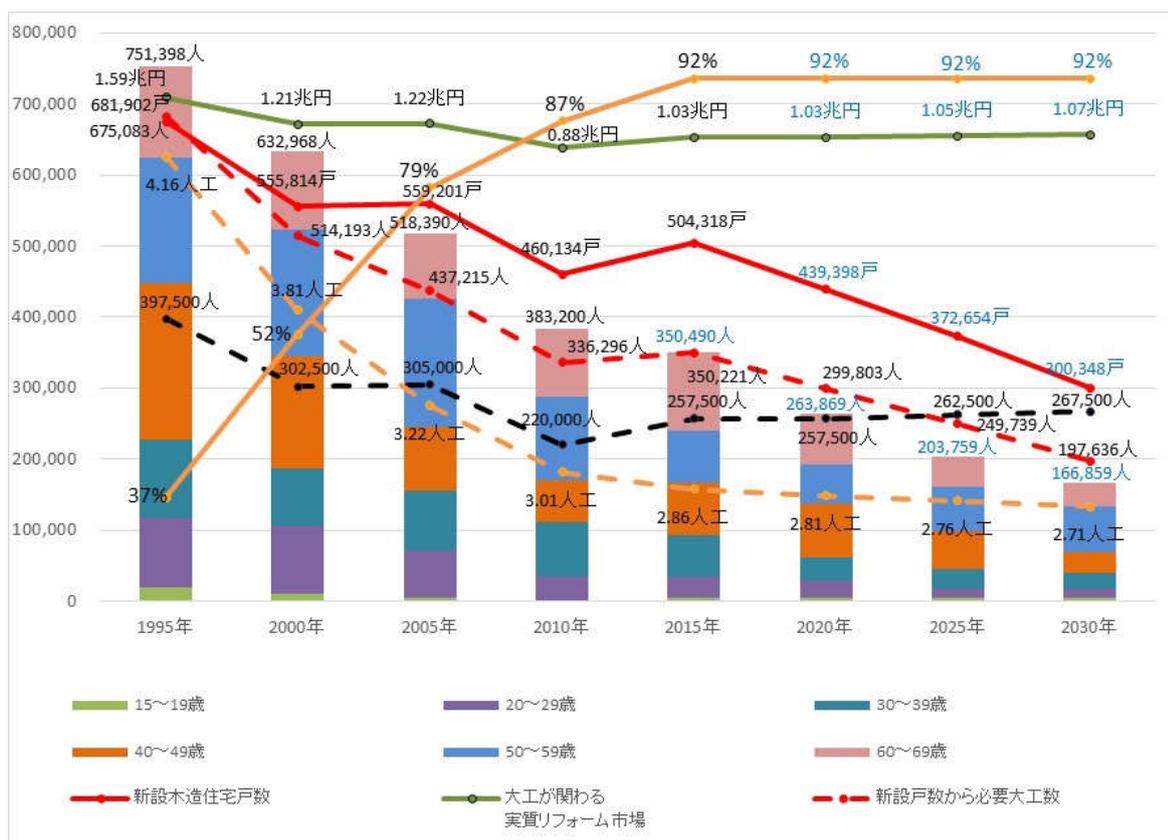
	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年
プレカット率	37.0%	52.0%	79.0%	87.0%	92.0%	92.0%	92.0%	92.0%
刻み・建て方坪人工	1.36	1.06	0.52	0.36	0.26	0.26	0.26	0.26
仕上・造作坪人工	2.80	2.75	2.70	2.65	2.60	2.55	2.50	2.45
坪あたり推定人工	4.16	3.81	3.22	3.01	2.86	2.81	2.76	2.71

### ■将来的に確保すべき大工技能者数の推計

これらの数値を基に将来的に確保すべき大工技能者数の推計を行った

	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年
新設戸数/大工数	0.90	0.88	1.08	1.20	1.44	1.67	1.83	1.80
プレカット率	37.0%	52.0%	79.0%	87.0%	92.0%	92.0%	92.0%	92.0%
坪あたり推定人工	4.16	3.81	3.22	3.01	2.86	2.81	2.76	2.71
推計用割合	0.99	1.08	1.28	1.37	1.44	1.47	1.49	1.52
新設戸数から必要大工数の推計値	681,902	514,193	437,215	336,296	350,221	299,803	249,739	197,636
大工数の過不足	70,496	118,776	81,175	46,904	274	-35,934	-45,980	-30,777
リフォーム市場/大工数	0.21	0.19	0.24	0.23	0.29	0.39	0.52	0.64
推計用割合	0.40	0.40	0.40	0.40	0.40	0.40	0.40	0.40
リフォーム市場からの必要大工数の推計値	397,500	302,500	305,000	220,000	257,500	257,500	262,500	267,500
大工数の過不足	354,898	330,469	213,390	163,200	92,995	6,369	-58,741	-100,641

新設木造住宅着工戸数からの必要大工数については、2015 年における国勢調査の大工数状態がほぼ新設木造住宅の着工に対し均衡した状況にあったとして、新設戸数/大工数を基に、プレカットが進んでいない状況では、坪当たりの刻み大工の人工が必要であったことから、2015 年の大工数割合に 2015 年と比較した坪あたり人工数の逆数を掛け、推定用の割合を算出した。



リフォーム関わる大工技能者数としては、実質リフォーム市場のうち増改築工事と設備等の維持管理の内 1 割を大工技能者が関わる実質リフォーム市場金額として算出及び推計を行った。2015 年の国勢調査におけるリフォームに関わる大工数の現状が、飽和状態に対し約 75%程度進んでいるとして、推計用割合 0.40 をもって、リフォーム関わる大工技能者数を算出・推計した。

新設木造住宅に対する大工技能者数は、1995 年からの減少率で今後推移すると、2020 年に約 3.5 万人、2025 年で約 4.5 万人、2030 年で約 3.0 万人不足する。

実質リフォーム市場の内、増改築工事及び設備等の修繕取替工事の 1 割に対する大工技能者数は、2020 年に飽和状況になり、2025 年に約 5.8 万人、2030 年で約 10 万人不足することとなる。

仮に 2015 年の 5 歳年齢の内訳の考え方はこれまでと同じとして、大工技能者数は 2015 年に大幅減少が止まったので、2020 年以降も大幅減少が止まり、過去最低の減少率（残存率）で推移すると考えると、次のような表となる。

	1995年			2000年			2005年			2010年			2015年			2020年			2025年			2030年			
	[人]	[増減]	[%]	[人]	[増減]	[%]	[人]	[増減]	[%]	[人]	[増減]	[%]	[人]	[増減]	[%]	[人]	[増減]	[%]	[人]	[増減]	[%]	[人]	[増減]	[%]	
総数	761,822	27,735	103.8%	646,767	-115,055	84.9%	539,868	-106,899	83.5%	402,120	-137,748	74.5%	371,900	-30,220	92.5%	304,321	-80.4%	244,795	81.1%	198,506					
85歳以上	106	-343	23.6%	174	-459	27.5%	103	-432	19.3%	130	-341	27.6%	347	-913	27.6%	27.6%	511	27.6%	624	27.6%	526				
80~84歳	527	-1400	27.3%	361	-1459	19.8%	368	-1480	19.9%	1,130	-2369	32.3%	1,508	-3162	32.3%	1,753	32.3%	1,906	32.3%	3,102					
75~79歳	1,820	-2529	41.8%	1,848	-5123	26.5%	3,499	-7916	30.7%	4,670	-12838	26.7%	5,429	-7561	41.8%	41.8%	5,902	41.8%	9,606	41.8%	8,486				
70~74歳	6,971	-7696	47.5%	11,415	-27698	29.2%	17,508	-29010	37.6%	12,990	-22605	36.5%	14,121	-15609	47.5%	47.5%	22,983	47.5%	20,303	47.5%	12,120				
65~69歳	39,113	-17322	69.3%	46,518	-43539	51.7%	35,595	-27538	56.4%	29,730	-28271	51.3%	48,386	-16754	74.3%	69.3%	42,744	69.3%	25,516	69.3%	16,768				
60~64歳	90,057	-15530	85.3%	63,133	-23064	73.2%	58,001	-19328	75.0%	65,140	-23928	73.1%	61,680	-10630	85.3%	85.3%	36,821	85.3%	24,197	85.3%	22,696				
55~59歳	86,197	-3223	96.4%	77,329	-11752	86.8%	89,068	-12406	87.8%	72,310	-18336	79.8%	43,167	-1613	96.4%	92.5%	28,368	92.5%	26,608	92.5%	34,350				
50~54歳	89,081	2860	103.3%	101,474	-11794	89.6%	90,646	-8550	91.4%	44,780	-8717	83.7%	30,669	979	103.3%	94.3%	28,766	94.3%	37,136	94.3%	30,430				
45~49歳	113,268	2161	101.9%	99,196	-8907	91.8%	53,497	-5077	91.3%	29,690	-6050	83.1%	30,519	569	101.9%	94.0%	39,399	94.0%	32,284	94.0%	19,122				
40~44歳	108,103	984	100.9%	58,574	-5764	91.0%	35,740	-3834	90.3%	29,950	-7053	80.9%	41,913	373	100.9%	92.8%	34,345	92.8%	20,343	92.8%	10,954				
35~39歳	64,338	1421	102.3%	39,574	-5572	87.7%	37,003	-4642	88.9%	41,540	-6567	86.3%	37,001	831	102.3%	93.5%	21,917	93.5%	11,802	93.5%	15,182				
30~34歳	45,146	2730	106.4%	41,645	-2799	93.7%	48,107	-4193	92.0%	36,170	-4685	88.5%	23,445	1855	106.4%	97.4%	12,625	97.4%	16,241	97.4%	6,541				
25~29歳	44,444	9628	127.7%	52,300	-907	98.3%	40,855	-1097	97.4%	21,590	-3006	87.8%	12,961	2811	127.7%	107.8%	16,673	107.8%	6,715	107.8%	6,715				
20~24歳	53,207	36550	319.4%	41,952	22508	215.8%	24,596	13,322	218.2%	10,150	4868	192.2%	15,472	13,322	719.6%	118.0%	6,232	118.0%	6,232	118.0%	6,232				
15~19歳	19,444	19,444		11,274	11,274		5,282	-5,282		2,150	-2,150		5,282	5,282		5,282		5,282		5,282					

	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年
新設木造住宅戸数	675,083	555,814	559,201	460,134	504,318	439,398	372,654	300,348
実質リフォーム市場	159,000	121,000	122,000	88,000	103,000	103,000	105,000	107,000
15～19歳	19,444	11,274	5,282	2,150	5,282	5,282	5,282	5,282
20～29歳	97,651	94,252	65,451	31,740	28,433	22,905	12,947	12,947
30～39歳	109,484	81,219	85,110	77,710	60,446	34,542	28,043	21,723
40～49歳	221,371	157,770	89,237	59,640	72,432	73,744	52,627	30,076
50～59歳	175,278	178,803	179,714	117,090	73,836	57,134	63,744	64,780
60～69歳	129,170	109,651	93,596	94,870	110,066	79,565	49,713	39,464
15～69歳	752,398	632,969	518,390	383,200	350,495	273,172	212,356	174,272
全大工数	761,822	646,767	539,888	402,120	371,900	304,321	244,795	198,906

	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年
新設木造住宅戸数	675,083	555,814	559,201	460,134	504,318	439,398	372,654	300,348
実質リフォーム市場	159,000	121,000	122,000	88,000	103,000	103,000	105,000	107,000
15～19歳	19,444	11,274	5,282	2,150	5,282	5,282	5,282	5,282
20～29歳	97,651	94,252	65,451	31,740	28,433	22,905	12,947	12,947
30～39歳	109,484	81,219	85,110	77,710	60,446	34,542	28,043	21,723
40～49歳	221,371	157,770	89,237	59,640	72,432	73,744	52,627	30,076
50～59歳	175,278	178,803	179,714	117,090	73,836	56,193	62,861	63,640
60～69歳	129,170	109,651	93,596	94,870	110,066	71,203	41,999	33,191
15～69歳	752,398	632,969	518,390	383,200	350,495	263,869	203,759	166,859
全大工数	761,822	646,767	539,888	402,120	371,900	289,687	226,729	181,959

前の資料と比較すると、全年齢における残存率が増えるにもかかわらず、高齢者のリタイアがひびき、労働年齢となる15～69歳では、約1万人しか増えない。

したがって、新設木造住宅に対する大工技能者数は、2020年に約2.5万人、2025年で約3.5万人、2030年で約2.0万人不足する。

実質リフォーム市場の内、増改築工事及び設備等の修繕取替工事の1割に対する大工技能者数は、2025年に約4.8万人、2030年で約9万人不足することとなる。

いずれにしても、2015年における高齢者人口がカギを握っているが、2020年以降、大工技能者の不足になることは間違いない。

## 2. 大工育成プログラムの有用性の検討

昨年度、職業能力基準に基づき概要を作成した見習い大工から標準大工までの技能等について、①基礎コース+建方大工コース、②羽柄・軒仕舞コース、③内装大工コースについて、育成プログラム案の有用性の検討を行った。

### (1) 大工育成プログラムによる入職者訓練の実施に向けた課題

大工育成プログラムによる入職者訓練の実施に向けた課題点の整理を検討した。今後、訓練の実施に向けて、訓練費用の概算を行うにあたっては、以下の内容について検討を行い条件を確定又は想定する必要がある。

#### ●木造軸組基本—1における諸費用の概算

##### ①訓練施設及び利用料

- ・訓練実施場所及び施設利用料（座学：教室、実習：実習場等）

→短期集中、月2回×10ヶ月等、訓練の実施期間について想定する必要がある。

##### ②講師の確保及び日当

- ・講師日当
- ・講師人材の確保

(認定職業訓練であれば、職業訓練指導員、一級建築士、1級施工管理技士等が訓練指導に当たる必要があるが、本検討においてどのような人材を想定するか)

##### ③テキスト及びテキスト開発

- ・市販の教材、メーカーカタログ等の利用。
- ・一部テキストについては開発が必要なものもある。
- ・委員会参画団体等で作成しているテキスト等の利用も含め、検討する。

##### ④実習教材費用

- ・建て方実習に用いるプレカット材、羽柄材、サッシ、断熱材等の実習教材の調達・保管・廃棄費用
- ・基礎への土台据付等を実習するための基礎、及び建て方実習を行うための実習用プレカット材の規模について検討（6帖平屋、2間×2間総二階等）
- ・設備機器取り付け実習に用いる洗面台、キッチンセット、ユニットバス等の実習教材の調達・保管・廃棄費用

##### ⑤住宅点検作業実習における資機材、実習場所等

- ・デジカメ、PC等の資機材

→ポリテクセンター、高等技術訓練校等のCAD教育設備の利用

##### ⑥労働安全衛生法における技能講習・特別教育等の講習費用

- ・基本—1は安全衛生教育、特別教育のみ（低圧電気、足場の組立て等）であるため、企業内において実施することが基本であるが、外部委託も可能である。（訓練費用・交通費等は事業者負担）
- ・労働時間であるため、所定労働時間内の実施が原則である。

##### ⑦交通費等

- ・訓練参加のための訓練生の交通費等の考え方について

## 訓練参加における個人の準備品について

- ・実習等で用いる材料、重機以外の工具・用具等は原則的に個人又は雇用主が準備する。
- ・※印の準備品については、通常、個人又は会社が貸与することが一般的だが、新規入職者等の若年者が訓練対象であるため、訓練実施主体等での準備することも含め検討する。

準備品			準備担当	
訓練に必要な手道具・電動エア工具	手道具	1	げんのう	※
		2	手鋸	※
		3	墨つぼ（パーフェクト墨つぼ）	※
		4	墨さし（竹製）	※
		5	差し金	※
		6	下げ振り	※
		7	バール	※
		8	コンベックス	※
		9	水平器	※
		10	ラチェット（17-19）金物締	※
		11	ラチェット（17-21）足場組用	※
		12	掛矢	※
		13	のみ	不要
		14	かんな	不要
	電動・エア工具他	1	エア釘打ち器	※
		2	ガンタッカー	※
		3	インパクトドライバー	※
		4	ビットセット	※
		5	ドリルドライバー	※
		6	レーザー墨出器	※
		7	エアコンプレッサー（一般圧・2口）	※
		8	携帯用丸のこ	※
9		電源ドラム	※	
10		脚立・足場台	※	
個人準備品	服装	1	ヘルメット	訓練生
		2	作業着	〃
		3	作業靴（安全靴）・足袋	〃
		4	雨具	〃
		5	軍手	〃
		6	作業用グローブ	〃
		7	腰袋（工具差し）	〃
		8	安全帯	〃
	その他	1	筆記用具	訓練生
		2	住民票 ※本籍地記載（修了証発行のため）	〃
		3	取得済み技能講習・特別教育の修了証	〃
		4	健康保険証	〃
		5	衣服（宿泊施設利用の場合）	〃
		6	運動靴	〃
		7	室内用スリッパ（宿泊施設利用の場合）	〃
		8	洗面用具（宿泊施設利用の場合）	〃
		9	医薬品（個人）	〃

## (2) 大工育成プログラムの有用性の検討

### ●新入社員研修プログラム（松下委員案）

木造技能者育成検討委員会で作成した職業能力基準を基に、松下委員は独自に自社において活用するための3年間の大工職種の新入社員研修プログラムを作成し、育成に取り掛かろうとしている。松下委員より新入社員研修プログラム資料の提供を頂き、本委員会の職業能力基準、大工育成プログラムとの比較検討を通じて、新たに盛り込むべき内容等の項目の抽出を行った。

#### ①新入社員研修プログラム（松下委員案）の概要

- ・入社～3年目までの研修プログラム。
- ・内部の集合訓練（3年間で延べ22日（154h）程度）と外部研修（技能検定、資格）
- ・大工技能者職業能力基準をベースにカリキュラム構成
- ・1年目：基礎、建築大工3級
- ・2年目：木材、木造知識、図面の理解、建築大工2級
- ・3年目：JWCAD、住宅瑕疵担保履行法、火災保険、建築大工2級  
（現場研修（建て方など）、安全管理衛生管理、専門知識（建築基準法など）は毎年反復）
- ・使用教材テキスト  
建築〔Ⅰ〕建築施工・工作法・規く術編、職業訓練教材研究会  
建築〔Ⅱ〕木質構造・建築材料・仕様・積算編、職業訓練教材研究会  
建築〔Ⅲ〕建築構造・構造力学・建築設備・測量編、職業訓練教材研究会

#### ②職業能力基準と比較したとき、新入社員研修プログラム（松下委員案）に追加された項目

今後、下記の項目の大工技能者職業能力基準への導入の検討が、課題として考えられる。

- |             |                       |
|-------------|-----------------------|
| ・18.図面の理解   | c. JWCAD研修            |
| ・26.専門知識    | c. 各種工法（長期優良住宅・ZEHなど） |
| ・26 専門知識    | d. 各種制度（補助金、税制優遇など）   |
| ・26 専門知識    | f. 火災保険               |
| ・27.外部研修・資格 | c. TOTOSB施工ID研修       |
| ・27.外部研修・資格 | d. クリナップSK施工ID研修      |
| ・27.外部研修・資格 | f. 石綿取扱い特別教育          |

### ③大工育成プログラムとの比較

木造軸組基本—1 20日間(156h)	木造軸組基本—2 16日間(120h)	木造軸組基本—3 13日間(96h)
1. 社会人基礎講習 (オリエンテーリング、社会人の心得、現場マナー)	1. 社会人基礎講習 (社会人の心得、現場マナー)	1. 社会人基礎再講習 (社会人の心得、現場マナー)
2. 木造軸組住宅概論 (木造住宅ができるまで、各部名称、図面種類、工場見学)	2. 木造軸組住宅概論 (施工図・CAD)	2. 木造軸組住宅概論 (仕上げ、造作、施工図、設備機器)
3. 住宅点検作業実習 (住宅の点検作業、現場写真、点検報告書)	3. セットアップ施工実習 (羽柄材、軒仕舞い、外壁仕上げ)	3. 仕上げ造作実習 (桝廻り、廻り縁、幅木、階段、その他)
4. 設備機器取付実習 (設備機器の種類、洗面台・キッチンセット・UBの取付)	4. 労働安全衛生法 (安全衛生再教育、玉掛け技能講習、小型移動式クレーン運転技能講習)	4. 労働安全衛生法 (安全衛生再教育、自由研削と石特別教育)
5. 建方実習 (建方順序、工具使用方法、仮設足場、建方実習、下地組、構造用合板、防水紙・サッシ、断熱施工、内装下地組)		
6. 労働安全衛生法 (丸のこ等取扱安全教育、低圧電気取扱特別教育)		

大工育成プログラムカリキュラム概要

### ④新入社員研修プログラム(松下委員案)には含まれていない大工育成プログラム項目

上記の表のグレー部分の科目、および下記の資格については新入社員研修プログラム(松下委員案)では触れていない

- ・丸のこ等取扱安全教育、
- ・低圧電気取扱特別教育、
- ・小型移動式クレーン運転技能講習

### ⑤大工育成プログラムに含まれていない新入社員研修プログラム(松下委員案)項目

新入社員研修プログラム(松下委員案)と比較して大工育成プログラムには下記項目が含まれていない。今後、下記の項目の大工育成プログラムへの導入の検討が、課題として考えられる。

- ・25.作業の効率化                      a. 作業の効率化・報告書
- ・26.専門知識                            a. 建築基準法
- ・26.専門知識                            b. 建設業の許可
- ・26.専門知識                            c. 各種工法(長期優良住宅・ZEHなど)
- ・26.専門知識                            d. 各種制度(補助金、税制優遇など)
- ・26.専門知識                            e. 住宅瑕疵担保履行法
- ・26.専門知識                            f. 火災保険
- ・27.外部研修・資格                    f. 石綿取扱い特別教育

## ●木住協による会員共同での大工技能者育成プログラム

- ・H26年度に実施した会員アンケート調査の結果を踏まえ、木住協の会員共同での育成の仕組みとして、富士教育訓練センター（以下富士KKC）との連携により、短期課程の認定職業訓練としてH28年11月末より訓練を実施した。
- ・訓練カリキュラムについて、入職後3年間で段階的な訓練を受講できる内容とし、2～3週間のカリキュラムとして検討を実施した。  
木造軸組基本1（1年目）：現場で必要になる基礎知識・技能  
木造軸組基本2（2年目）：軒・外壁仕舞  
木造軸組基本3（3年目）：内装・造作工事
- ・本年度は1年目の内容を「木造大工及び工事管理者初級コース」として実施した。

### ①訓練概要

- ・訓練日程：平成28年11月28日～12月15日（訓練日数15日間@富士教育訓練センター）
- ・参加訓練生：11名 [大工技能者5名]  
[現場監督6名]  
[年齢18～25歳、経験半年～3年]
- ・訓練生派遣企業所在地：東京都、神奈川県、埼玉県、静岡県、新潟県、石川県、富山県（含営業所）
- ・訓練カリキュラム

	科目	概要	時間
1	安全衛生の基礎	現場に出るために必要な安全の知識、施主・近隣等に対応する姿勢・マナーの基礎を習得する。	15h
2	木造軸組住宅概論	プレカット構造材を用いた木造軸組住宅工法について、部材名称や必要な材料、工事の流れを理解する。	20h
3	建て方実習	プレカット構造材を用いた建て方実習を通じて、作業の手順、工具・金物の使い方、作業時の注意点等を理解する。	40h
4	安全衛生作業法	労働安全衛生法に定められた技能講習・特別教育により、現場作業の安全性を高める。	38h
合計			113h

### ②木住協プログラムには含まれていない大工育成プログラム項目

下記の大工育成プログラムの項目については、木住協の育成プログラムの科目には含まれていない。

- ・1. 社会人基礎講習
- ・3. 住宅点検作業実習
- ・4. 設備機器取付実習
- ・5. 建方実習 断熱施工
- ・6. 労働安全衛生法 低圧電気取扱特別教育

### ③大工育成プログラムには含まれていない木住協プログラム項目

下記の木住協プログラムの項目については、大工育成プログラムの科目には含まれていない。

- ・1. 安全衛生の基礎

### 3. 職業能力評価シートの普及と精度向上

#### (1) 概要

大工技能者の職能、技能等のレベルを「大工技能者職業能力基準（案）」に沿って確認するツールとして「職業能力基準シート（案）」を作成した。

職業能力基準に設定された技能等と対応した設問において、1～4までのレベルを設け平均値を記入することにより、レーダーチャートにカテゴリー毎の到達度として表される。

評価は大工技能者による自己評価と上司による評価を並行して行い、本人と上司の相互が技能レベルの到達度を確認・共有できる内容となっている。大工技能者自身が自分の技能レベルの到達度を認識すると共に、上司や会社は仕事のミスマッチを防ぎ、技能習得・育成方向を検討できる。（図7-2-1）

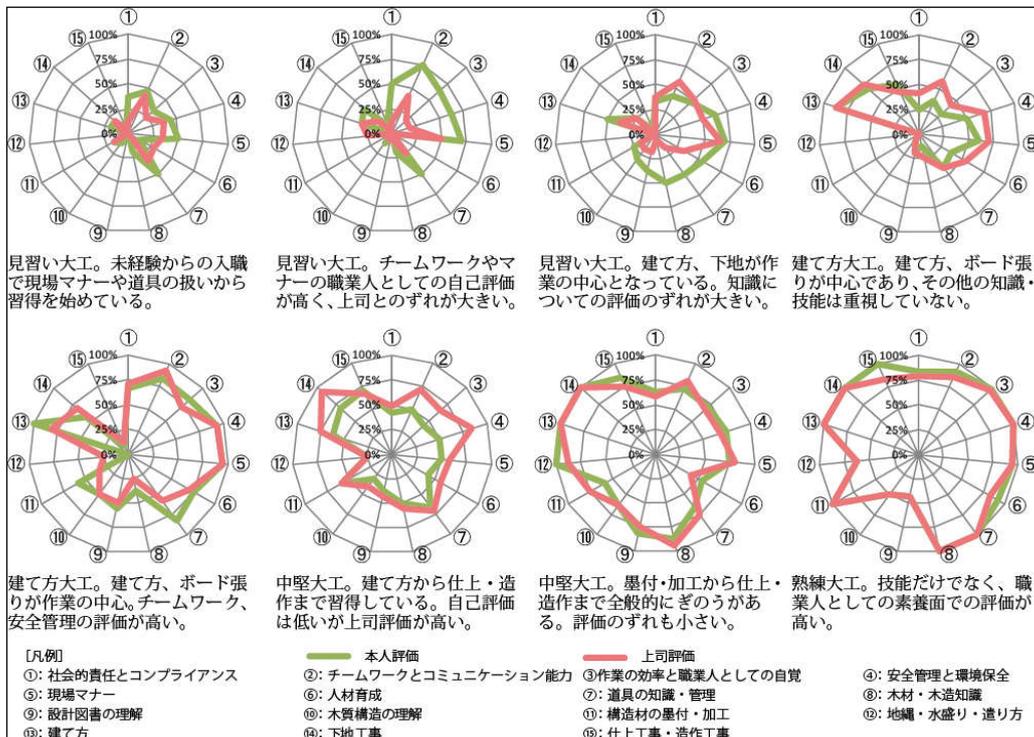


職業能力基準シート（案）記入例（一部抜粋）（平成26年度）

#### (2) 予備調査（平成26年度）

平成26年度には、職業能力基準シートの実践性・妥当性について、参加団体の大工職による予備調査を行い検証した。

予備調査では、下図のように見習い大工から熟練大工なるほどに円が大きく、技能方向により円の形が異なり今後の継続教育の方向性が分かる内容となった。また、「各社でカスタマイズできると良い」、「評価者にも相応の技能や知識、評価方法の統一が求められる」等のコメントが得られ、一部修正の必要性和評価シートの実践性・妥当性が概ね確認できた。（図7-2-2）

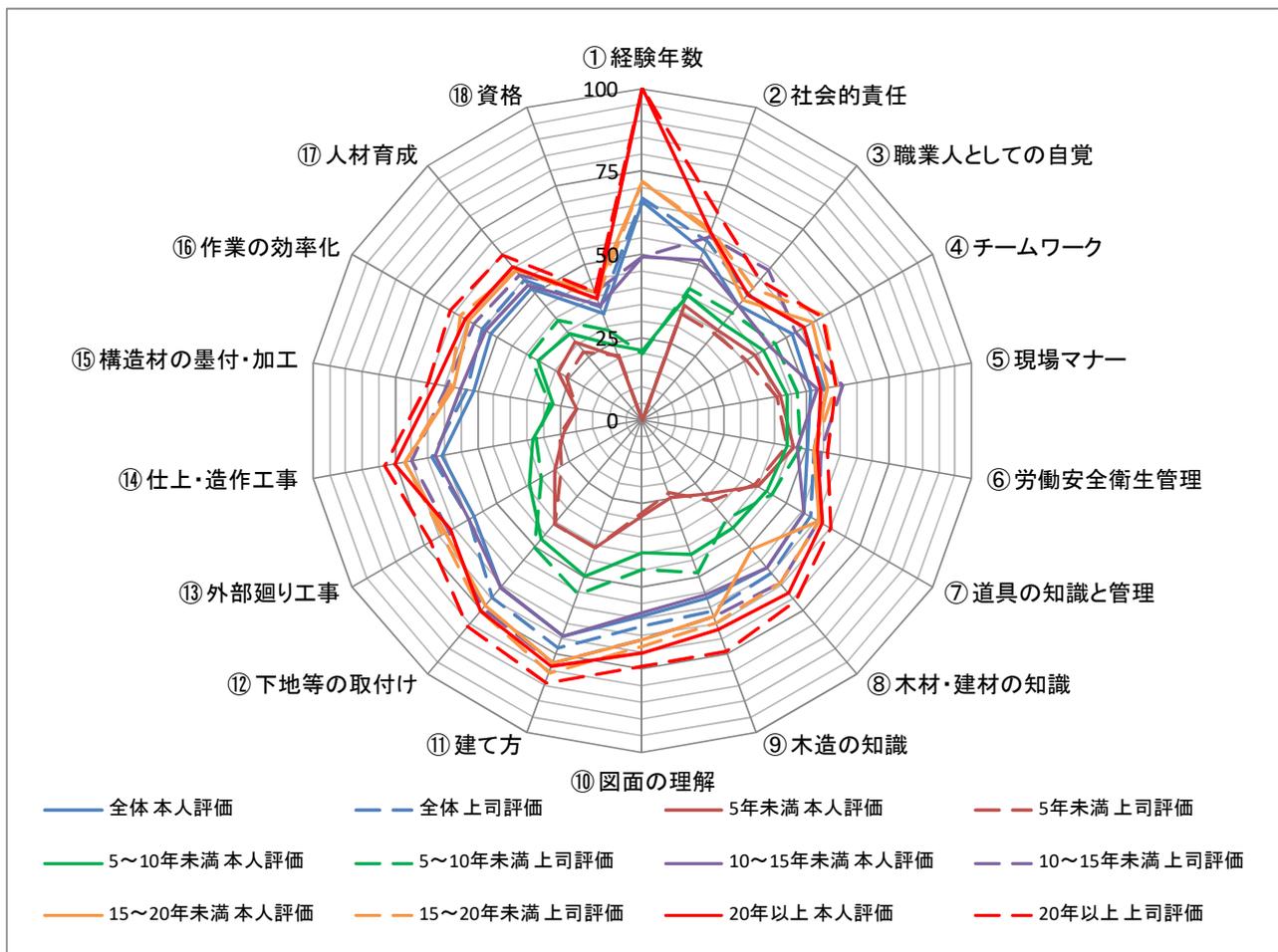


職業能力基準シート（案）予備調査結果（一部抜粋）（平成26年度）

### (3) 試行調査 (平成 27 年度)

平成 26 年度の予備調査結果を受けて、平成 27 年度には能力評価シートの構成や回答選択肢の表現等の見直しを行った。そして、修正した職業能力評価シートの検証を行うため、各業界団体の会員企業を対象とした試行調査を実施した。

全体の平均値では、総合点数は本人評価 162/306 点 (53%)、上司評価 171/306 点 (56%) で、総合レベルはレベル 3 であった。また、職業能力評価シートの①～⑱までの各項目で概ね 50%以上の評価を出しており、標準大工レベル (26～50%) を概ね満たした上級大工 (51～75%) が今回の試行調査における平均的な大工技能者像となる。本人による自己評価と上司による上司評価では全体的に上司の評価が高くなる傾向がみられた。しかしながら、点数差は最大でも 5 ポイントでしかなく、概ねは本人と上司で近い評価が行われたと考えられる。



能力評価シート 試行調査結果レーダーチャート (平成 27 年度)

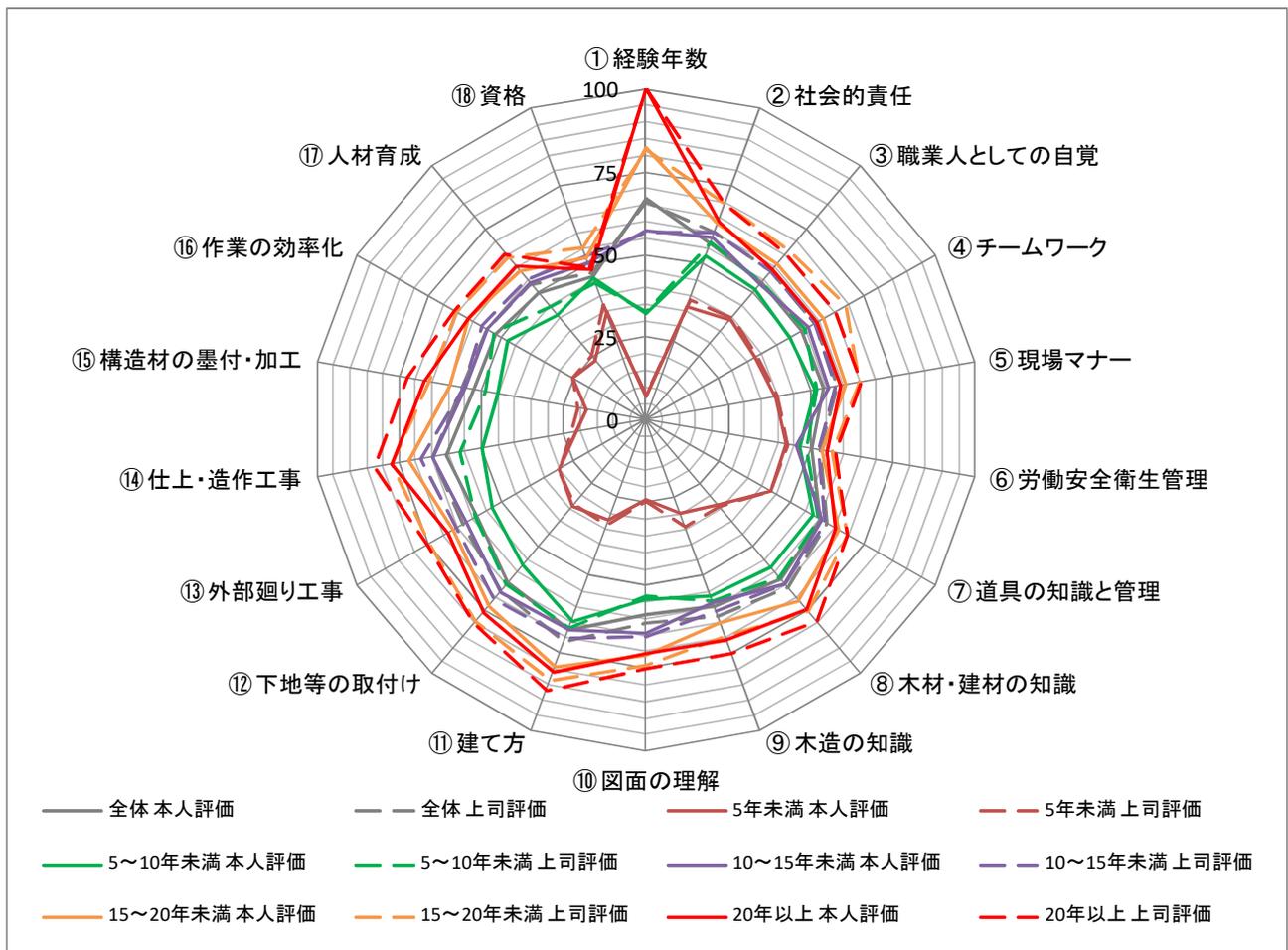
#### (4) 試行調査 (平成 28 年度)

平成 27 年度の試行調査と評価者へのアンケート結果を受けて、今年度は能力評価シートの設問文をより平易な言い回しとし、回答選択肢を選択判断がしやすいよう具体的ににする等の表現見直しを重点的に行った。そして、修正した職業能力評価シートの検証を行うため、各業界団体の会員企業を対象とした試行調査を実施した。

回答全体の平均値では、総合点数は本人評価 171/306 点 (56%)、上司評価 180/306 点 (59%) で、総合レベルはレベル 3 であった。平成 27 年度と同様に、職業能力評価シートの①～⑱までの各項目で概ね 50%以上の評価が得られており、上級大工 (51～75%) が今回の試行調査の平均的な大工技能者像である。自己評価と上司評価では、全体的に上司の評価が高い傾向がみられた。経験年数別で比較すると、経験年数が増すにつれて各項目の評価点数は上昇しており、特に経験年数 20 年以上の大工の平均値は⑧木材・建材の知識、⑪建て方、⑭仕上・造作工事の項目ではレベル 4 (76～100%) 以上に達している。他方で、④チームワークや⑱資格の項目では経験年数 15～20 年未満の大工への評価が高い。

昨年度と比較して、全般的にレーダーチャート形状の歪さが和らぎ、特に落ち込みの大きい⑱資格の点数が増えたことから、今年度の設問、選択肢の表現見直しにより回答しやすさ、使いやすさ向上の効果が表れたと考えられる。

試行調査と併せて評価者へのアンケートでは、能力シート活用への期待や評価のほか、新たに盛り込むべき項目や表現の改善案の意見が寄せられており、これらを参考に今後の能力評価シートの改訂検討へ繋げていく必要がある。



能力評価シート 試行調査結果レーダーチャート (平成 28 年度)

### 3章 魅力的な大工技能者の環境づくり

#### 1. 多能的な大工技能者の活用の検討

##### (1) 大工技能者の賃金と労働時間の現状

大工技能者の賃金や労働時間移管する調査は、厚労省の賃金構造基本統計調査が毎年行われているが、そのデータは10人以上の事業所の大工を対象とする社員大工に関するもので、一人親方や常用請大工等についての公のデータは存在していない。これらのデータを得るために全建総連に協力を依頼し、平成26年度に行った全国123千人を対象とした調査データの提供を受け以下の資料を作成している。

全建総連データについては、毎年データではないため、全建総連が推移を示した部分についてのみ推移データとして使用している。

##### ①全建総連による賃金調査における日額の推移

年		2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
集計数		25,203	37,584	45,313	49,044	47,877	50,319	80,610	79,347
大工職 (常用・手間職)	町場・工務店の現場	13,018	12,613	12,969	14,018	14,145	14,163	14,341	14,300
	地元の住販・不動産会社などの建売の現場	13,426	12,886	14,029	15,218	15,555	15,596	15,457	15,932
	大手プレハブ、住宅会社の現場	13,544	12,316	13,514	14,667	15,191	15,214	15,409	15,681
	ゼネコンの野丁場の現場	11,893	11,688	12,497	13,972	14,508	15,347	14,601	15,105
大工職 (一人親方)	町場・工務店の現場	14,164	13,971	14,081	14,666	14,809	15,280	15,514	15,624
	地元の住販・不動産会社などの建売の現場	15,478	14,533	14,855	15,644	15,980	16,330	16,475	16,362
	大手プレハブ、住宅会社の現場	14,269	14,208	14,225	14,846	15,051	15,963	15,992	16,265
	ゼネコンの野丁場の現場	13,048	14,241	13,831	14,229	14,278	15,589	16,483	16,123
各職 (常用・手間職)	町場・工務店の現場	11,873	11,461	12,374	13,882	13,889	13,536	13,575	13,664
	地元の住販・不動産会社などの建売の現場	12,306	11,663	13,182	14,728	14,545	13,848	14,471	14,462
	大手プレハブ、住宅会社の現場	12,024	11,442	13,069	14,092	14,873	14,211	14,349	14,356
	ゼネコンの野丁場の現場	12,396	11,894	14,060	14,672	14,896	14,998	15,001	15,073
各職 (一人親方)	町場・工務店の現場	13,834	13,654	14,489	15,220	15,285	15,548	15,882	16,136
	地元の住販・不動産会社などの建売の現場	14,628	13,918	14,617	15,838	16,606	16,198	16,287	16,558
	大手プレハブ、住宅会社の現場	14,392	14,170	14,617	15,667	15,968	16,245	16,754	16,934
	ゼネコンの野丁場の現場	14,709	14,227	14,716	15,809	15,783	16,371	16,853	16,863

全建総連の賃金調査によると大工の日額は、常用手間受、一人親方共に地域のビルダーの建売現場で働く大工技能者の日額が最も高く、大工以外の各職については、ゼネコンの野丁場現場が最も高い日額となっており、常用より一人親方が高い。

大工技能者の中では、日額が低かったゼネコン野帳場現場の常用大工が8年で約1.3倍の日額の伸びが見られるが、元々日額をリードしていた地域ビルダーの建売現場に従事する一人親方の大工技能者については、8年で1.06倍と伸びは少ない。

町場の常用各職が、手元や土工などの多様な職種を含むためか、各年ともに最も低い日額となっている。

##### ②推定日額の推移

厚労省の賃金構造基本統計調査は月額が対象で、全建総連賃金調査は、日額が対象となっている。そのため、厚労省の賃金構造基本統計調査の値については、給与月額÷(所定内実労働時間÷8=月間労働日数)で日額を算出している。

グラフでは、厚労省の賃金構造基本統計調査から、一般労働者>産業大分類>表1>産業計、産業別、労働者の種類別及び一般労働者>職種別>表2大工については10人以上の事業所の社員の数値から、労働者平均、建設業平均、建設業生産労働者平均を大工技能者に加え比較している。全建総連データが得られた平成23年以降については、常用大工、一人親方大工、野帳場大工併せて表示してある。

労働者平均が、最も日額が高く 18 千円近くでずっと推移しており、この 15 年間余り上昇もしていない。建設業平均も労働者平均よりは、平均して 8 千円ほど低いが、この 15 年ほぼ同じような動きをしており、近年その差は縮まってきている。

建設業生産労働者平均は、建設業平均より平均してさらに 15 千円ほど低く、その差は縮まっておらず、15 年前の水準と変わらない。

大工技能者で見ると、決まって支給される給与額や年収は増えているものの労働時間も増えているため、実質の社員大工の推定日額ではほとんど上昇していない。

全建総連調査の常用大工、一人親方大工、野丁場大工の日額は、社員大工と比べ、近年上昇しているが、労働者平均、建設業平均と比べると低い状況が続いている。労働時間では社員大工と同様に長期間労働を強いられているため、必ずしも日額が高くなっていることを喜べない状況が続いている。



### ③きまって支給される給与月額の推移

きまって支給される給与月額の推移については、厚労省の賃金構造基本統計調査におけるきまって支給される給与額の推移となっている。

大工については 10 人以上の事業所の社員大工が対象で、この社員大工の給与額は、その年の企業の受注差により変動が大きいことが分かる。

社員大工の給与月額は、日額ではほぼずっと建設業生産労働者を下回っていたものが、2013 年の落込みを除けば建設業生産労働者より高く、なお上昇している。これは、日額が低いが月間労働時間が建設業生産労働者を上回っていることによる。

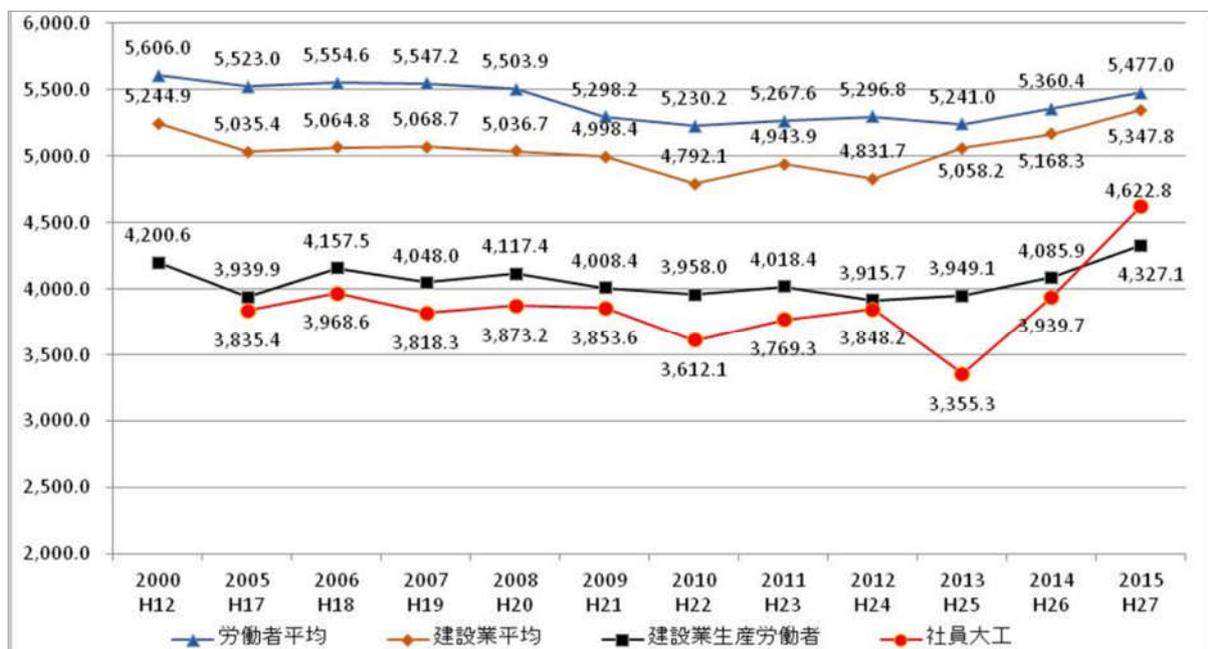
労働者平均、建設業平均、建設業生産労働者の月額はこの 15 年間、ほとんど上昇していないことが分かる。



#### ④推定年収の推移

厚労省の賃金構造基本統計調査から、労働者平均、建設業平均、建設業生産労働者、社員大工について、給与月額×12カ月+賞与等合計により平均年収を推定しその推移をグラフ化した。

労働者平均、建設業平均、建設業生産労働者平均は変動が少ないが、社員大工は平成 25 年に落ち込み、近年上昇している。



年収で見ると、労働者平均に建設業平均は近づいてきているが建設業生産労働者の年収平均は建設業平均に比べ 100 万円ほど低く抑えられていることが分かる。近年の大工技能者の年収の上昇は、これまでの日額、月額を見ると、労働時間の長さによることが多く賃金そのものが上昇している訳ではないことが分かる。

### ⑤年齢階層別の推定平均年収

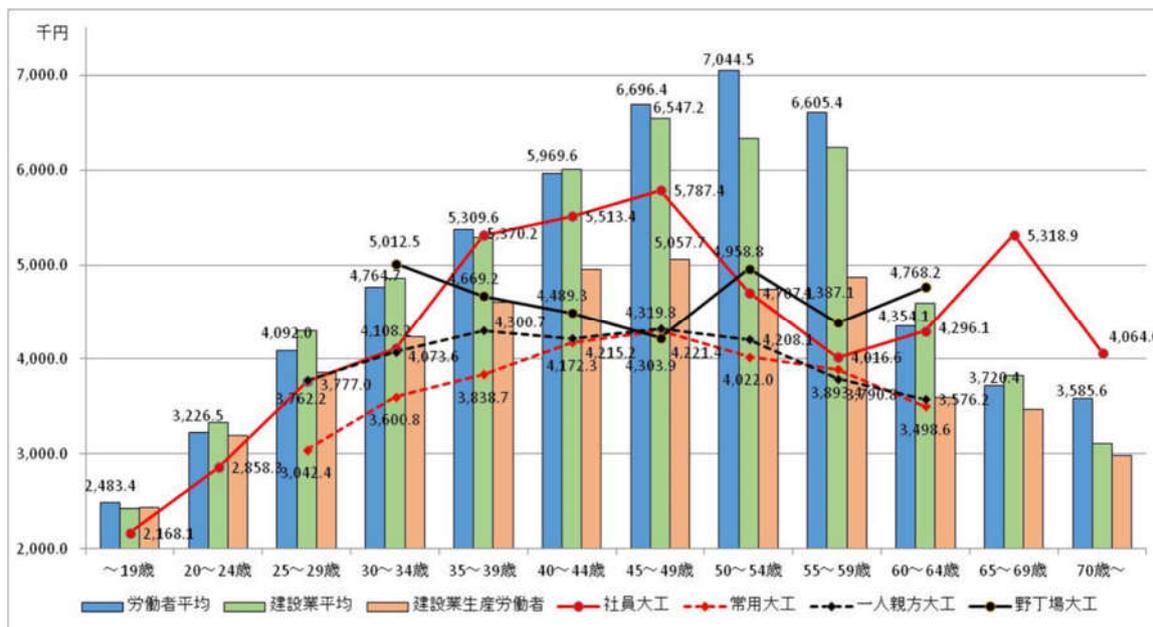
年齢階層別の推定平均年収を厚労省の賃金構造基本統計調査と全建総連の賃金調査から、平成 27 年度の実態をグラフ化した。

賃金構造基本統計調査では、労働者平均、建設業平均、建設業生産労働者、社員大工について、年収を月額給与額×12 カ月+年間賞与等で推計した。全建総連については、年齢別年収を使い作成した。

社員大工と労働者平均では18歳～70歳までの生涯賃金の差は2,600万円に上り、労働者平均に比べ、かなり低く抑えられていることが分かる。

全建総連データによる常用大工や一人親方大工は共にほぼ建設労働者平均と同じような動きをしているが、年収のピークが低くなっている。逆に社員大工は、建設業生産労働者より高いピークを持つと共にばらつきはあるが、高齢でも高い年収を確保していることが分かる。

野丁場大工は、ピークがないものの社員大工よりは高めの年収となっている。



### ⑥月間所定内実労働時間数の推移

月間所定内実労働時間数の推移については、厚労省の賃金構造基本統計調査を中心に、平成 27 年の全建総連賃金調査によるデータを加えた。

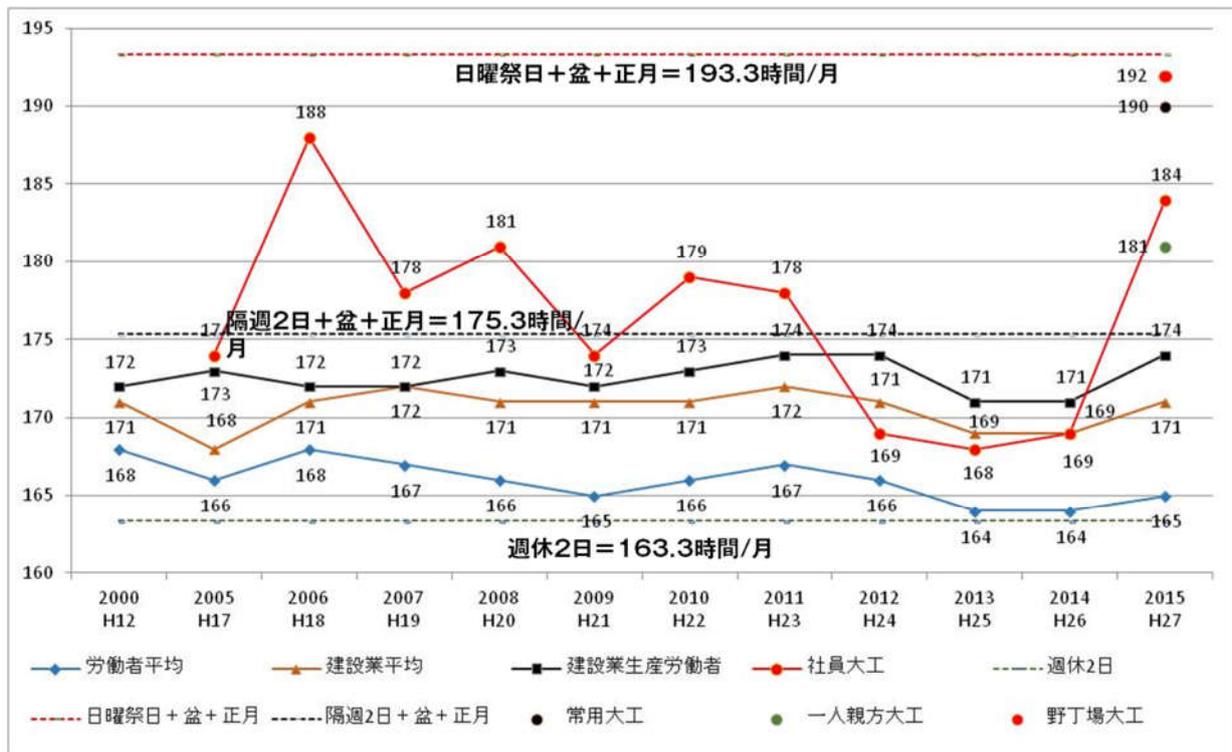
所定内実労働時間数には、超過労働時間を含まないグラフとしている。

労働者平均の月間労働時間は、ほぼ週休 2 日に近付いており、建設業平均や建設業生産労働者の月間労働時間は、いずれも隔週 2 日+盆+正月よりは少ない労働時間となっている。

社員大工は、企業の受注に合わせて変動が激しく、かつ建設業生産労働者に比べても長期間労働となっている。

前出の月額給与や年収の若干の上昇は、ほとんどが労働に数の多さからもたらされたもので、日額の上昇によるものでないことがこれまでの比較により分かる。

平成 27 年の野帳場大工にあっては、日曜祭日と盆、正月しか休めない環境で働いていると考えられ、社員大工も含め大工全体の労働環境が、少なくとも建設業生産労働者なみ、すなわち隔週 2 日+盆+正月よりは少ない労働時間にすることが望まれる。



## ⑦まとめ

ここまで、大工技能者の賃金と労働時間について、厚労省の賃金構造基本統計調査を中心に、全建総連賃金調査も加えながらその推移や現状を見てきたが、いずれもこの15年間は改善されてきてはいない。

近年、社員大工について月額で上昇が見られるが、これは、建設業生産労働者と比べても長い労働時間によるもので、時給に換算すれば上昇したとは言えない状況となっている。

社員大工、常用大工、一人親方大工、野帳場大工の何れの大工にしても、少なくとも建設業生産労働者なみの「隔週2日+盆+正月」よりは少ない労働時間で、建設業平均並みの給与体系にするにはどうしたらよいかを、各企業が考える必要があるし、各団体においては、建設業生産労働者の賃金が他の建設業労働者より低いことを改めて自覚して、これらの生産労働者の生産性を上げて、賃金が上昇する環境を作ることが望まれる。

5)の「年齢階層別の推定平均年収」の社員大工で見られるように、35～49歳までは建設業生産労働者を超え45～49歳のピークでは年収ほぼ600万円近くにまで達しているが、50歳を過ぎると急激に400万円ほどまで下がっている。

多くの現場をこなせる間は、社員大工や一人親方大工もある程度稼げるが、その後の大工の活用が上手くいってないことが分かる。

50歳、60歳台の大工技能者の働く場として、これまでの造作大工としてだけでなく、現場の品質管理や検査、人材育成、積算などの多能的に大工が働ける場を作ることが必要で、これらの働き方を前提とした人材育成の方向性を各々の企業が持つ必要がある。

建設職人の中でも入職者を確保し難い「とび職」の世界では、入職時に生涯賃金やキャリアパスを示し、一人親方になることでの一時的な手取り額のアップより一般労働者と同じように定年まで働き年金を得て老後を暮らす安定した職場として、「とび職」への入職を進めている。

「とび職」には、様々な職種があり、その基本が現場の安全管理である。したがって年齢を経て知識

が増えることそのもので、管理的な職に就くことが可能としている。

最終的には、これからのとび職のように、社員化を前提として生涯賃金や社内でのキャリアパスを示せる業界に、木造住宅関連業界がなっていかなければ、将来は見えてこない。

## 2. 外国人技能実習生と女性技能者について

### (1) 外国人技能実習生の現状

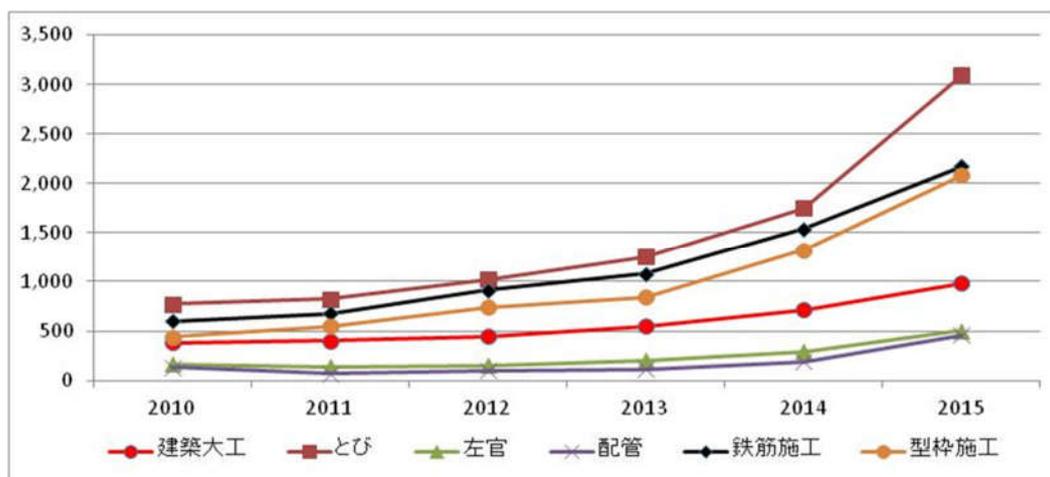
建築大工と共に建設業関係の外国人技能実習生の推移をみると、2010年比でとびと型枠の伸びが400%を超えており、建設業全体でも360%となっているが建築大工では250%程度となっている。

(単位：人)

分野	職種	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度			2015年 推定 就労全数	2015年 国調 就労人数	外国人技 能実習生 割合
							合計	前年度比	2010年比			
建設	建築大工	384	402	445	550	718	982	136.8%	255.7%	2,250	371,900	0.61%
	とび	770	824	1,018	1,252	1,750	3,094	176.8%	401.8%	6,096	108,100	5.64%
	左官	162	137	153	203	295	505	171.2%	311.7%	1,003	73,300	1.37%
	配管	134	70	97	113	187	459	245.5%	342.5%	759	243,400	0.31%
	鉄筋施工	598	673	912	1,081	1,538	2,171	141.2%	363.0%	4,790	32,900	14.56%
	型枠施工	440	550	743	839	1,321	2,086	157.9%	474.1%	4,246	42,400	10.01%
	建設合計	3,543	3,679	4,595	5,347	7,759	12,767	164.5%	360.3%	25,873	2,039,100	1.27%

特筆すべきは、鉄筋施工の外国人実習生の数は、2015年の国勢調査における就労人数の約15%を、型枠施工についても約10%を占めるまでの人数になっており、彼らがない状況はもはや考えられなくなってきた。

次いでとびが約6%を占めるまでになっており、建築大工については全体の1%に満たない人数となっているが、この年齢層が、20歳台が中心であることを考えると、その10~30%を占めている状況となっていると推測できる。

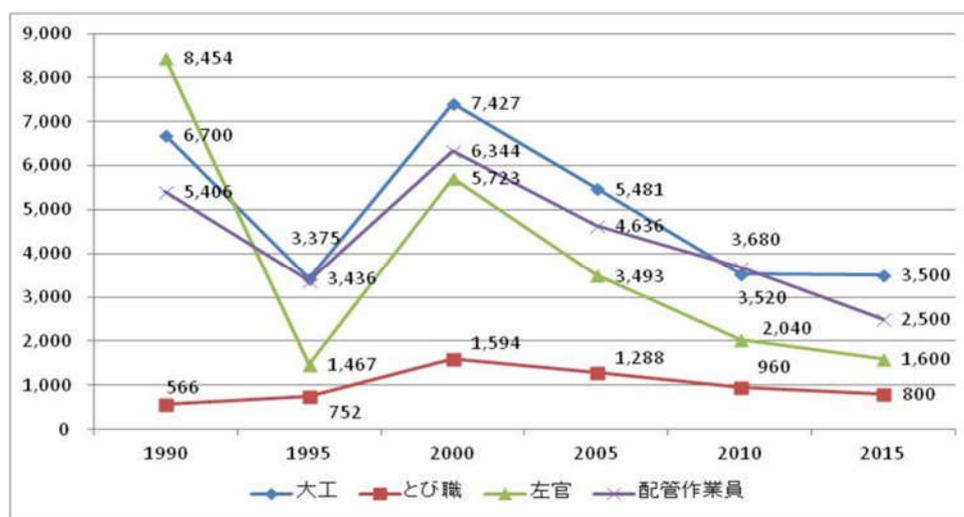


## (2) 女性技能労働者の現状

女性の大工技能労働者の現状は、2000年の7,4千人をピークに大工技能者の減少と連動して人数としては減り続けていたが、たえず1%程度の人数は確保しており、2010～2015年では横ばいで3,5千人が従事していることが分かる。

他の建設労働者では就労人数も割合も若干ずつ減り続けている。

	1990			1995			2000			2005			2010			2015		
	総数 (男女)	女性	割合															
大工	734,087人	6,700人	0.9%	761,822人	3,436人	0.5%	646,767人	7,427人	1.1%	539,868人	5,481人	1.0%	402,120人	3,520人	0.9%	371,900人	3,500人	0.9%
とび職	91,186人	566人	0.6%	112,517人	752人	0.7%	111,879人	1,594人	1.4%	115,302人	1,288人	1.1%	101,520人	960人	0.9%	108,100人	800人	0.7%
左官	200,452人	8,454人	4.2%	187,840人	1,467人	0.8%	152,273人	5,723人	3.8%	124,764人	3,493人	2.8%	89,830人	2,040人	2.3%	73,300人	1,600人	2.2%
配管作業員	305,777人	5,406人	1.8%	356,327人	3,375人	0.9%	334,929人	6,344人	1.9%	313,311人	4,636人	1.5%	263,950人	3,680人	1.4%	243,400人	2,500人	1.0%



## 4章 今後の木造技能者育成検討委員会の方向性

### 1. 今年度までの実施概要

平成 25 年度、木造技能者育成検討委員会では減少する大工技能者の現況を改善するため「木造技能者育成に向けた提言」をとりまとめ、平成 27 年度までにその具体化に向け下記の検討・作成を実施してきた。

- ・「職業能力基準案」の検討
- ・「職業能力評価シート」の作成および試行調査
- ・大工技能者育成の仕組み作りのための調査
- ・育成手法および標準大工育成プログラムの検討
- ・職業・職務履歴や資格等を記録する仕組みの検討
- ・新規入職者・未経験者向けパンフレットの作成

今年度は、これまでの検討成果の具体的な取組みへと繋げていくため、以下の検討を中心に実施し、その実施内容は前章までの通りである。

- (1) 若年入植者の育成に向けて
  - ・地域連携型の若年入職者の育成の検討
  - ・大工育成プログラムの有用性の検討
  - ・職業能力評価シートの普及と精度向上
- (2) 魅力的な大工技能者の環境づくりにに向けて
  - ・多能的な大工活用手法の検討
- (3) 工務店実態調査の実施

### 2. 木造技能者育成検討委員会の今後の検討課題

- ・大工技能者職業能力基準、職業能力評価シート、大工育成プログラムの普及と精度向上

これまでに作成し、試行調査やヒアリング等を通じて検証を重ねてきた職業能力基準、職業能力評価シート、大工育成プログラムの普及・拡大および精度向上の検討

- ・工務店実態調査の分析および課題点の抽出

平成 28 年度に実施した工務店実態調査の分析により、大工技能者の入職、育成や就労条件・環境にかかる課題点の抽出および対策の検討

- ・地域連携型の若年入職者の育成の検討

地域において業界が連携して若年技能者の入職促進・育成を行うために、どのような課題を克服すれば可能かの検討に加えて、来年度から各地域で取組まれる予定となっている大工技能者の育成事例の調査・ヒアリングを行う。