

建築分野の中長期的な あり方に関する懇談会

JBN・全国工務店協会
吉田 | 田上 発表資料

自己紹介

吉田薫（よしだ かおる）株式会社創建舎 代表取締役

JBN情報調査委員会委員長、TBN（東京ビルダーズネットワーク） 副会長、東京大工塾理事、東京家づくり工務店の会理事

東京大田区を拠点に、社員大工7名と共に、設計から施工まで一貫して手がけ、木の温もりと職人の技を生かした、居心地のよい住まいづくりを追求している工務店です。また、次世代の職人育成にも力を入れており、現場の確かな手仕事と設計の感性を融合させることで、流行に左右されない、本質的な価値のある住まいを提供しています。

田上知明（たがみ ともあき）やまのすみか株式会社 代表取締役

JBN情報調査委員会副委員長

鳥取県八頭郡智頭町在住、東京都板橋区出身、多摩市育ち。

大学卒業後、会社員勤務を経て、大工親方の元で4年間木造大工として従事。その後製材所に転職、結婚を機に鳥取県にIターンし工務店を起業。2019年より元請工事を始め、社員大工を含め8人のスタッフで、現在年間6棟前後の新築工事を行う。創業以来、新築全棟を断熱等級7としている。2020年より、鳥取県独自の新築断熱基準NE-ST、改修基準Re NE-ST、不動産流通プログラムT-HASの策定に実務者として参画。

（現場職の）担い手の確保についての現状

東京の職人不足は深刻、地方は将来の若手の育成が懸念される

職人の不足感

東京（創建舎）
木を扱える、熟練大工不足が顕著である。一般的に早く安く均一にが求められ、手仕事の価値が見えにくい。高年齢化また次世代の大工担い手不足もすでに問題化。大工職だけでなく建具・左官・板金等家づくり職人全てにおいて同様。

鳥取（やまのすみか）
枯渇しているという認識はない。技術力のある中堅大工も一定数存在、大工の高いモラルは顧客にも好評。左官、電気、板金などの他職においても同様。ただし、人口減少による需要減で表出していないだけで、高齢化で一気に減少する恐れ。

待遇

一人親方、手間受大工が多い印象、大工不足により大工の単価は上がっていると聞くと、一時的・世代限定の側面があり長期的な待遇改善につながっていない。なお、都内日当2.5万～3.0万超える場合も。技術に見合ったものでなく、単に人手確保のためか。

完全に一人で新築を回せる棟梁クラスの社員大工で年俸600万程度（保険、車両、一部工具支給）。日当では2.2万～2.4万。鳥取の相場は1.8万～2.2万程度と思われる。職人が、地域の平均的な仕事に対しても、相対的に見劣りまではしないとは言えるかもしれない。

育成

一時代のように親子で職人がほとんどみられない。社会全体で育成が必須。育てる時間も育てる人も足りていないのが現状。弊社大工は皆、技・伝統は引き継ぎたいと思っている。

していない。未経験者を一人トレーニングする負担を考えると、一人前の大工が4人いれば、仕事を回しつつ、できると思われる。来年度以降、募集を開始予定。現在（53歳、48歳、45歳、34歳）の構成のため、20代が欲しい。

職人(大工)の典型的な働き方は、社員大工 | 一人親方

社員大工 | 企業に属して、正社員として働く

一人親方 | 個人事業主として工務店等から請負する

メリット

デメリット

メリット

デメリット

本人

収入、社会保険等、**身分が安定**する
仕事にのみ集中して、継続的な技術向上ができる
(工務店によっては) 工具や車両が支給される

会社の方針に従わなければならない
請負をする一人親方に比べて、業務量に関わらず、**収入が一定**
技術や働きぶりが**評価されにくい**。
サラリーマンと同じで、組織によっては**人間関係に気を使う**

現場や時間、仕事量を自由に選べる
技術やスピード、市場の需要があれば、**収入に反映されやすい**
一般的な職人の気質とあっている

市場が冷えていたり、自身の営業力不足、取引先との関係などで**仕事なくなる**ことも
自分だけで動いているので、怪我や病気などで仕事ができず、**収入が途絶えるリスク**
仕事先の確保や、請求業務、工務店との交渉など、**仕事以外の業務が多い**

雇用側

組織的に若手育成が可能
社内教育で**品質が安定**しやすい
計画の変更などにも**柔軟に対応**しやすい
自社社員の責任施工に対して**顧客から信頼**を得られる
大工が確保できないリスクが低くなる

技術力・人間力にばらつき
育成に時間を要する
社会保険ほか車両・電動工具など**経費がかかる**
受注減でも人件費が必要
現場への距離、天候など業務の公平感を保つのが難しい
年間を通して**業務量の調整が困難**

人件費が固定費にならず、**経営上有利**に
即戦力となる人材に依頼できる
仕事量を確保するために無理に受注する必要がなくなる

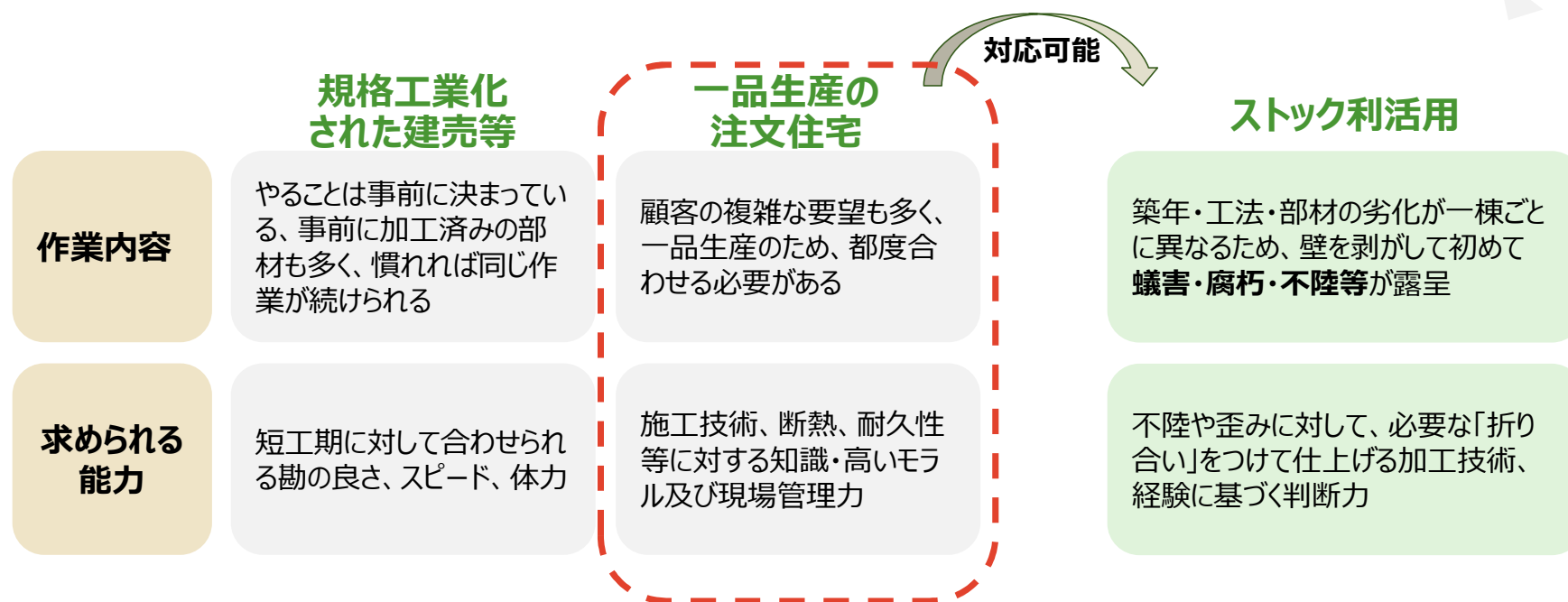
職歴や**技術にばらつき**があるケースがある
新しい大工の場合、自社のやり方に習熟してもらう必要があり、管理コストが増える
売り手市場の場合、大工側からの**急な辞退など確保が難しい**時もある

収入や社会保険等の労働環境は安定しているが、特に育成まですると、雇用側の負担も少くない。

一人で稼いでは行けるが、リスクが大きい。
気楽だが次世代を育てる余裕はない。

将来必要とされる職人像

コストや工期の要請、収入も見込めるため、組立中心の職人が増加。一方で、木の特性、構造を理解し、現場での加工技術を持つ職人は希少種に。



今後のストック利活用に対応するには、工業化された組み立てに慣れた職人だけでは不足
育成と技術力への高付加価値化が求められる

担い手確保への対応案

志望者向けの施策

■ 入口支援

- ・職業訓練校の授業料無償化の働きかけ
- ・中学・高校での職業体験や出前授業

■ 育成環境

- ・現場密着型教育プログラム（専門学校 etc）
（教育現場と建築現場との連携・即戦力の育成）
- ・人間力・社会性の育成支援

■ キャリアパス

- ・CCUSでの技能可視化と将来像提示
（ドイツマイスター制度のような国家的支援）
- ・多様なキャリアートの設計
（ex.女性大工のキャリアート）

■ 魅力発信

- ・SNSや動画での発信強化
- ・地域や施主からの称賛の機会づくり

育成者向けの施策

■ OJT支援

- ・教育手間へのインセンティブ制度
- ・OJTマニュアル・研修の整備

■ 評価と処遇

- ・育成者への評価（賃金）・表彰制度
- ・CCUSによる育成実績の見える化

■ 負担軽減

- ・若手の賃金・工具補助
- ・育成重視企業への支援策
（プレイングマネージャー型工務店への支援）

■ 世代継承

- ・技術の記録・映像化
- ・地域ネットワークによる継承体制への支援

憧れ・尊敬される仕事に

既存ストックの現状と課題

都市部はストック活用への経済的インセンティブ | 地方部は、除却と郊外化に課題
共通するのは、法や体制の整備不足

	東京	鳥取
量と構成	8,201,400戸※1 一戸建て 26.3 % / 共同住宅 71.6 % 空き家率10.6%※2	262,000戸※1 一戸建て 71.8 % / 共同住宅 25.9 % 空き家率15.3%※3
管理状態	集合住宅はやや管理しやすいものの、インフレ下の修繕積立金不足や、老朽アパート、狭小戸建ての更新などに課題は残る ただし、土地へのニーズから建替、更新は進む	個人所有の戸建てが多く、所有者の資力・意識に依存する 持て余すようないわゆる農家住宅も多く、管理状態は芳しくない 土地がやすいため、更新が行われない
課題	土地の価値比率が高いため相対的に建物への投資が弱い 都市部の人口集中、熟練大工の急減、建物より立地への要求から 狭小地建売等へのニーズも強い いわゆる木密も残置、旧耐震共同住宅の更新にも課題	地域に優良な賃貸などが無く、移動が車であるため、持ち家志向が高い。 空き家の除却が進まず、中心部の土地供給が絞られ、逆に価格があがり、郊外の造成地などに流れる傾向もみられる 一部自治体では除却補助の対象となるまで放置するなど、逆のインセンティブが起きているケースも
行政の受入体制 必要な基準の整備不足		

基礎自治体への周知と早急な基準整備 + 定量目標の設定が求められる

※1 令和5年住宅・土地統計調査 住宅及び世帯に関する基本集計

※2 総務省統計局 令和5年住宅・土地統計調査を踏まえた東京都住宅政策本部資料

※3 鳥取県「令和5年住宅・土地統計調査 住宅数概数集計結果」



地域ストックのインフラ維持に、小規模事業者の存続を

既存ストック維持に求められる事業体の要件

小規模である

対応がすべて個別解となるため、意思決定も早く、移動距離も短く、段取りが最小化されるほうが有利、大規模化による経済性もない
営業拠点の集約等での撤退が発生せず、大規模なストック改修のみならず、メンテナンス程度の修繕にも経済合理性を有するため、対応が可能

ノウハウ蓄積がされている

工業化されたプレハブ化が進むほど「標準仕様外」の対応は外注依存になり、部材廃番・施工詳細不明の築古物件ほどコストがかかる
既存市場の殆どがオープン工法で建てられているため、普段よりそれらの維持修繕ノウハウを蓄積している組織、職人が必要

小規模事業者は新規ストック“供給面”でも優秀

オープン工法を通じて、新築から改修まで
地域の大工や専門業者の育成に貢献

鳥取県の事例：

気密測定を必須とするなど、将来の優良ストック供給のために、厳しい要件を課した新築基準ne-stでは、R6年度の木造持家着工の66%を占める地元工務店のうち、半数※以上が適合

適切な基準が設定されれば、ストックの更新でも工務店は役割を果たす
事業者の肌感としても、近年の顧客の知識レベル上昇により、すでに淘汰選別が進み、現在市場で生き残っている事業者の供給品質は高い

技術力のある職人を束ねる事業者が、“あまねく地域に点在”していることが、ストックの維持更新に有用

※鳥取県庁へのヒアリングによる。持ち家供給1520棟のうち、ハウスメーカー23%、県内工務店66%、県外工務店11%

2050年に向けた既存ストック活用施策案

自治体の台帳のDX化と定量目標の設定

自治体が住宅の総量を掌握、持続的なストック循環のために必要な定量目標を定めるべき
特に地方部では、中心部の空き家の集中的な除却と郊外化の抑制施策をセットで行うことが必要

新築着工への大胆な規制と、改修への緩やかな規制

やむを得ない解体・更新に伴う新築に絞り、ストックへの誘導のため、新築を大胆に規制すべき
改修については、国民の生活にとって必要なものまで、法が阻害しないよう“緩やかな規制”を念頭に

地域に根ざす小規模事業者の維持

新築の供給に最適化された事業者では、インフラとして機能しない。維持存続に向けた事業者の配置育成を

ストック活用の金融支援

新築に対して長期の融資が付きづらく、キャッシュフローで劣るケースが多い。ストックへの長期融資など、金融の後押しを

即座に着手すべき課題

基礎自治体への周知・共通認識化

ストック活用のための基準、補助の整備

- 詳細調査への補助（コア抜き、シュミットハンマー）

- 不足する安全性への仕様規定追加（横架材の接合部等）

- 精密診断法における面材の取り扱いなど、有用だが評価されていない手段の検証



まとめ

担い手確保

技術力と収入がリンクしないことが現状、育成の負荷をどのように緩和するかが鍵
長期的には俸給を含めた現場職の社会的な価値を高める施策が不可欠
高耐久化など、労働力の供給によらない施策とセットで
単なる人材募集ではなく、「育てる土壌」と「魅力ある職業像」の再構築こそが持続可能な担い手確保に

既存ストックの活用

基礎自治体への周知、運用のしやすい仕組みづくりが不可欠
地方部では除却に対しての補助を行い、野放図な郊外化を抑制
新築側の規制を極めて強化＋ストックに対して金融も含めた手厚い支援をすることで経済性を担保
各地域に分散して事業者の拠点があつてこそ、維持、更新のインフラとして機能しうる