

第2回 建築分野の中長期的なあり方に関する懇談会 議事概要

日 時：令和7年6月13日（金）15：00～17：00

場 所：中央合同庁舎3号館 2階 住宅局局議室・オンライン併用

1. 開会

2. 議事

(1) 建築分野の中長期的なあり方検討の論点案（ストック／担い手）について

担い手に係る事務局論点案

1. 建築生産や建築（・まちづくり）行政が果たすべき役割は何か。
2. 建築の担い手が果たすべき役割・課題は何か。
3. 担い手にとってのやりがいとは何か。
4. 建築の担い手に求められる職能は何か。（今後確保すべき人材はどのようなものか。）
5. 建築の担い手を確保・育成するための政策体系はどうあるべきか。

<担い手論点1・5関連：建築生産の業務の現状（現場管理）>

- 建築技術者の生産性：現場に従事する技術者は30年前と比べて1.5倍程度いるが、現場の管理に人材が割かれており、生産性が低下している。以前のように、現場の技術者が判断できる範囲が広がれば、生産性が高くなり、管理に関わる人員を一定程度削減できるのではないかと。

<担い手論点1・5関連：建築生産の業務の状況（外国人材）>

- 最近は現場作業員だけでなく、設計や管理の技術者にも外国人労働者が入ってきていると聞く。
- 施工図作成を担う現場技術者や、海外企業に委託している例もある。
- 住宅の現場は難易度が高いので、現状、個社としては外国人労働者の受け入れは行っていないが、業界としては受け入れを広げる方向性がある。
- 言語障壁は大きいと、解体やとび（足場）など単純労働の場合は外国人労働者の受け入れがみられるが、低廉な労働力確保という意味では、長く定着する人は多くなく、人材の育成・確保にはつながっていない印象。それが、所得を押し下げる方向に繋がっていない方が良い。

<担い手論点1・5関連：建築生産の業務の状況（業界構造・報酬）>

- 優先地位の乱用により、発注者の意向を元請側で合意しても下請側にしわ寄せがあることから、公正性の確保が必要であり、近年はそのリスクが顕在化している。また、適切な調達行為に加えて、コストが一義になっている状態を公平性という観点から制度的に考え直す必要がある。
- 建築単価と収入：物価上昇に伴う高騰と、離職傾向により人材確保のために現場社員の

給与が上昇することによる2つの要因がある。調達単価の上昇はやや流動的ではあるが、設計労務単価によりコストは健全な状況に近づいていると思う。ゼネコンの現場では、近年価格転嫁もできていることから、下請へのコスト配分も適正になっている。

- 中小規模のゼネコンでは、専門工事業者を集めて管理することが業務の中心であることも多く、建築の専門知識がない者でも工事管理者として経費を計上し、実際に現場で働く下請に経費が回らないことは問題だと感じる。他にも、設計者が監理する現場で、資材等の発注に工務店を介するだけで余分な経費が掛かるということもある。
- (量産型の住宅を多く扱う)ハウスメーカーと注文住宅を扱う工務店、また、社員大工を雇う会社と一人親方と契約する会社でも状況は異なる。職人がいないハウスメーカーでは、高い日当で一人親方の大工を確保するため、技術力は相対的に低くても単価が高い。一方で、社員大工の場合、技術力は高くても単価が低いというギャップが生まれているように思う。CCUS を取得することで収入が上がることはあるが一般的な適正価格は不明であり、結論として、建設費用が高騰した分の費用は末端下請まで配分はされていない。
- 発注が多重構造となっている商慣習も一因だと考えられる。また、設備業者などが不足しているがゆえに、需給の関係でコストが高止まりしている場合もある。
- 多重構造による中抜きについて長らく議論されてきたが、変化はなかった。今後、経済状況、消費者感覚、商習慣又はDXによる変化等により、時勢に応じて変化する要素があるのだろうか。
- 変化させるためには目標設定が必要ではないか。例えば、自身の年収と比較した住宅の購入費用のモデルが示されると、適正な収入なのかそれとも適正な住宅の費用なのかどちらに問題があるか見えるのではないか。
- 建設業界においても価格比較できるプラットフォームが構築されるとよいのではないか。工務店を挟まずに専門業者とマッチングできるようになると思う。

<担い手論点2関連：建築分野における担い手の果たすべき役割や課題>

- 専門性を突き詰めるのではなく、多能工であると効率よく仕事ができるのではないか。例えば、リノベーションの際に躯体と設備等を個々に発注するのではなく一括して発注できれば、多能工は賃金が上がり相対的にコストは下がると思う。
- 職人は、その道を極めているので多能工になりたがらない人が多い。多能工が合理的であることには賛同。
- 材料ひとつをとっても種類が豊富で専門性が必要だと感じる。また、鉄筋工やとび職と比較して、大工や板金などは経験に応じて技能の向上が見込みやすく、相対的に辞めにくい印象がある。
-

<担い手論点3関連：建築分野における担い手のやりがい>

(技術者)

- 日本の施工者(技術者)はモノを作ることに楽しさを感じ、海外の施工者(技術者)はプロジェクトをマネジメントすることに楽しさを感じ、それがやりがいに繋がっていると思う。今後それらが融合して日本的な新たな技術が見いだせないか考えている。

- 管理技術者に聞いた話だと、現場での責任が重いため所長になりたい人はいないそうだ。また、マニュアル対応が進み、臨機応変に対応できない人が多くなっている。そもそも、大学から現場監督を目指して就職する人が少ない中で、管理技術者やCMなどの人材育成や、過不足に関する問題はどのようなものか。
- 以前の所長は、ある意味社長のよう現場采配をしていた。しかし今は、会社の購買部がメーカーを採用し、現場監督はそのとりまとめだけになっている。かつては、現場で一丸となって難しい工事と一緒に議論して進められたが、現在は所長判断がない、できないように感じる。
- 会社での現場監督の役割が狭められ、権限がなくなっている。そのため所長になる魅力がなく、現場所長を断る人間が10年ほど前から出始めている。
- 学生は建設業界をボトルネック業界とみているので、現場監督にならない傾向にある。ボトルネックを変えないといけないのではないか。
- 賃金や職位だけでない社会との接点や貢献、共感を生み出す、建築技術者としての「生きがい」像を示すという点に共感する。
- 資格の取得に関しても、モチベーションがないのが課題と考えられるが、施工管理技術者など公共事業によっては資格者配置の指定があると思うが、このあたりはいかがか。
- 取得に関する課題は感じないが、有資格者を配置しなければいけない制限が大きい。

(大工等技能者)

- ゼネコンだけの話ではなく、工務店の現場でも現場管理のやりがいはない。設計者と職人の御用聞きになっていて辞めていく人も多く、育成も困難である。自社では、大工も設計者も現場管理することに取り組み、自分が思ったことを形にして管理することにやりがいを見出している。しかしほとんどの工務店は現場管理者の人材難だと思う。
- 何をやりがいと感じるかは世代の違いがあり、20代の若者は設計や施工など様々な場面で活躍できることにやりがいを見出す一方で、30～40代では収入や役職からやりがいを感じる印象を受ける。
- 年齢ではなく個人の適性によってもやりがいは異なると感じる。一方で、経営者としては、やりがいだけに重点を置くのではなく働いた対価を払うべきだと感じる。
- 伝統的な技能が職人の一つの姿として、かつての宮大工には有無を言わせない格好良さがある。霞が関ビルの映画のように、あこがれるような姿を示さないと、給料だけでは無理ではないか。
- 憧れや目標など、目指すべきモデルがあるとよい。

<担い手論点4 関連：今後求められる職能>

- 新築からストック社会の変化の中で、伝統的建造物の改修や耐震改修に技術力を発揮する場面は多くある。
- 設計者と施工者の関係性を再構築するという意味では、同一人格としての融合・別人格としての専門性を軸に職能分化を考えたほうが良いと思う。
- (野帳場の木造建築が増えてきている中で) 木組みの木造住宅のような技術力ではな

く欧米のシステムを取り込むようになってきているが、欧米のシステムを単に取り込み中途半端に模倣するのではなく、それを日本式にどのように使うかという議論になるべきである。

<担い手論点4関連：必要な人員の見通し>

- 新築における年間の供給面積や戸数という想定フレームを設定できると、それに応じて必要な建築士・大工の確保数の議論ができるのではないか。大工は不足しているのか、育成が必要なのか、目標値を仮定した上で担い手の過不足を議論したほうが良いのではないか。

3. 閉会

以 上