

全国建設労働組合総連合

2025年4月28日

第2回住宅分野における建設技能者の
持続的確保懇談会



1. 住宅建設技能者の担い手不足にかかる 現状・課題、目指すべき姿について

(1) 現状1 全建総連の加入者動向

	2004年	2012年	2024年	2004年比
組織人員 全体	693,423人	620,211人	607,844人	▲85,579人
平均年齢	49.5歳	51.1歳	51.6歳	+2.1歳
建築大工	195,645人(30%)	153,473人(27%)	109,589人(19%)	▲11pt
左官	34,003人(5.2%)	23,195人(4%)	16,037人(2.9%)	▲2.3pt
鳶、解体、基礎	18,623人(2.8%)	24,040人(4.2%)	39,396人(6.8%)	+4.0pt
空調・給排水管工	43,889人(6.7%)	43,916人(7.6%)	50,036人(8.6%)	+1.9pt

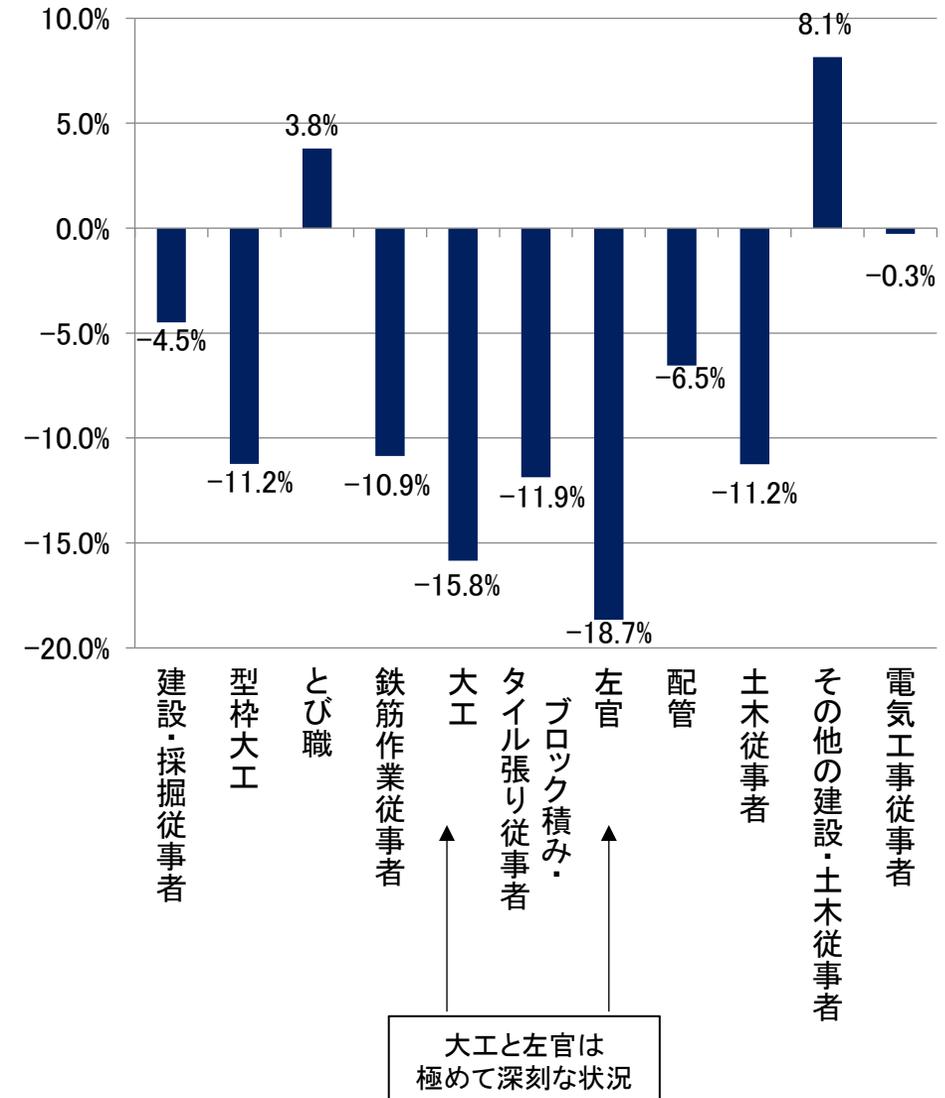
町場
職種

野丁場
職種

(2) 現状2 国勢調査 建設技能労働者数(職業分類別) 2015年比増減率

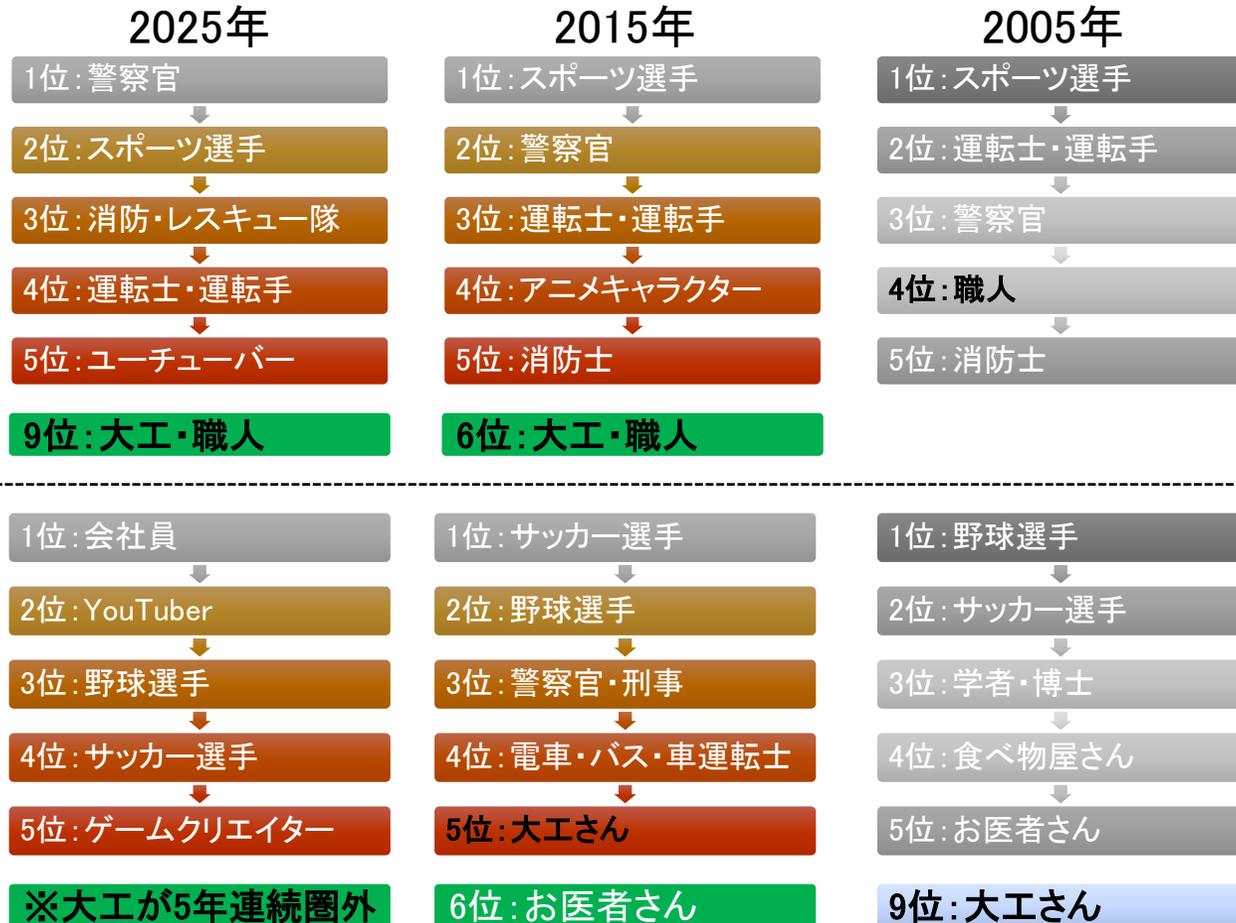
職業分類		2010年	2015年	2020年	
類 大分	建設・採掘従事者	266.4	256.2	244.7 -4.5%	
	型枠大工	4.8	4.6	4.1 -4.5%	
小分類	とび職	10.2	10.8	11.2 3.8%	
	鉄筋作業従事者	3.4	3.3	2.9 -10.9%	
	大工	40.2	35.4	29.8 -15.8%	
	ブロック積み タイル張り従事者	3.1	2.8	2.5 -11.9%	
	左官	9.0	7.4	6.0 -18.7%	
	配管	26.4	23.6	22.1 -6.5%	
	土木従事者	51.6	51.5	45.7 -11.2%	
	その他の 建設・土木従事者	54.6	59.9	64.8 8.1%	
	類 中分	電気工事従事者	56.0	50.7	50.6 -0.3%

《2015年比の職業小分類別(2万人以上対象)増減率》



出所:総務省「2020年国勢調査(抽出詳細集計)」・2020年の下段は2015年比。単位は万人。

(3) 現状3 将来就きたい職業 「大工」「職人」が低下



クラレ「将来就きたい職業」
新小学1年生
男の子

調査開始以来10位圏内が続いていた「大工」「職人」が2020年から10位圏外に。
クラレは3年ぶりに10位内復帰。

「なりたい理由」では、1位「好きだから」に続き、2位「人の役に立ちたいから」、3位「かっこいい」が上位。

第一生命「大人になったらなりたいもの調査」
小学1～6年生
男の子

キャリア教育では、建設業の「社会的役割」(＝人の役に立つ)を伝えることが重要。

(4) 目指すべき姿

☑ 競争力のある労働条件 新規入職の獲得

→CCUS等によるキャリア形成と技能レベルに見合った賃金の実現

→企業(団体)と労働組合による共同・労働協約等により他産業に負けない賃金水準の実現

☑ 安定的な雇用 離職の防止

→社員化 月給 休日 退職金 偽装一人親方の適正化 →若者に就職先として認知

→CCUSによるキャリア形成が前提 →技能者を育成する建設業・工務店がお客様にも選ばれる

☑ プロフェッショナル人材の活躍

→生産合理化も技能が必要な仕事は残る(既存ストック活用) →一人親方・組合による労働力供給も

働く仲間がやりがい・生きがいを感じる建設現場



あこがれの存在としての大工・職人像の形成

2. 全建総連が取り組んでいること（外部向け）

- 学校教育協力運動
- 木造住宅振興（住宅デー）
- 処遇改善運動（賃金・単価）
- 建設業の社会的役割の発揮（災害復興・応急仮設住宅建設）



➤ 学校教育協力運動

- 全国100件以上
- 授業の一環でキャリア教育、大工道具体験
- ものづくりマイスターの活用



群馬県 宮大工体験

➤ 木造住宅振興(住宅デー)

- 住宅相談、木工教室、包丁研ぎ、全国2000会場で実施
- 人確金の活用



東京都 住宅デー・子ども体験教室

2. 全建総連が取り組んでいること（内部向け）



- 建築大工の担い手確保・育成支援等事業（国土交通省）
- 認定職業訓練校の運営（厚生労働省）
- 全建総連全国青年技能競技大会
- CCUS加入促進、資格取得報奨金、働き方改革推進・・・

➤ 認定職業訓練校の運営

- 技能者育成、指導者育成



神奈川県 湘北建築高等職業訓練校

➤ 全国青年技能競技大会

- 若年技能者の育成



全国青年技能競技大会

愛知県名古屋市 鈴起建設

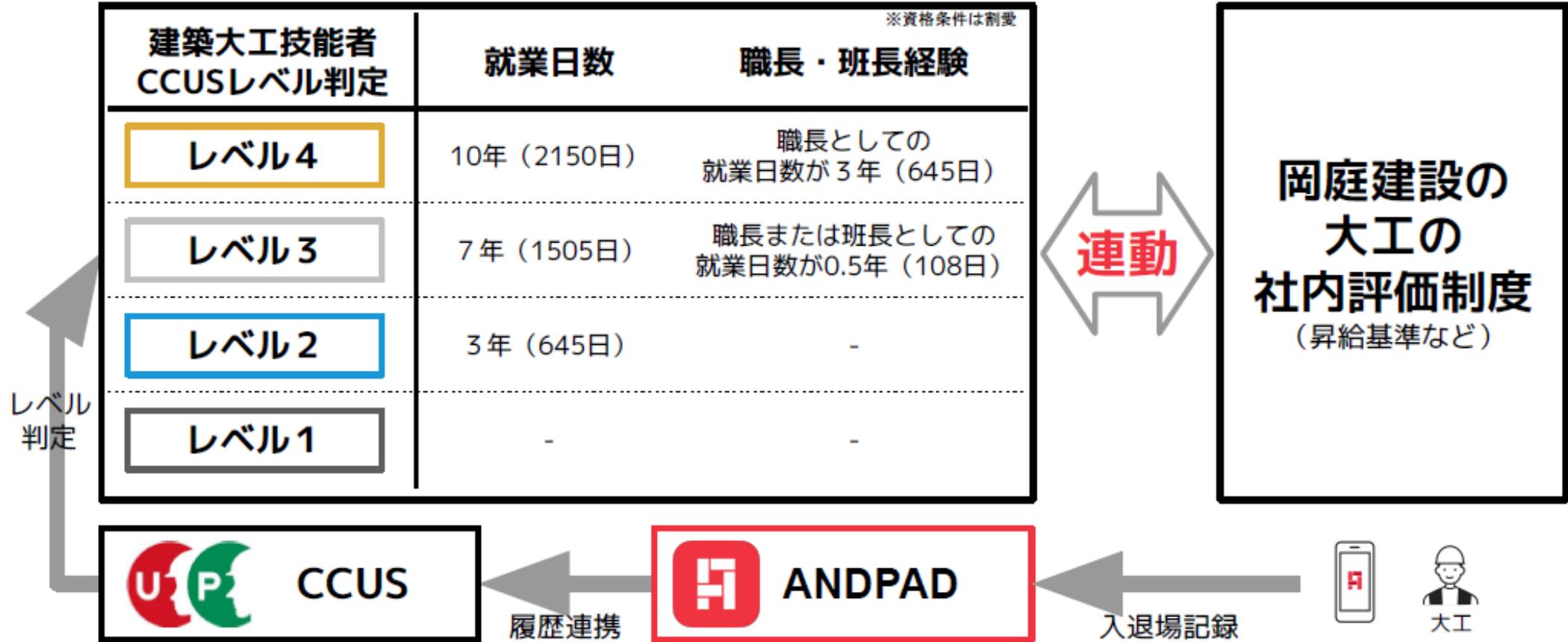
CCUSを基礎とした賃金表の実施



- CCUS能力評価をベースにした、大工技能者の“賃金表”を就業規則に盛り込む。資格取得・技能向上に対するモチベーションアップ。
- 社会保険加入と将来設計が描ける工務店、という条件で大工の就職紹介先を探していた事業者から依頼され新規採用も。
- 各現場でのCCUS利用により、雇用する技能者の管理が進んでいる。

東都京西東京市 岡庭建設 CCUSによる社内評価制度の確立

社内の評価制度とCCUSレベル判定を連動。
就業履歴蓄積アプリとしてANDPAD入退場を採用



社員大工が1/4を占める組織の事業ポートフォリオと、マイスター制度



CCUSを活用しながら他社連携も開始

おかにわマイスター制度

マイスター+役員による

物件検定/面談

昇給制度連動

年2回の面談

マイスター
レベル4 (CCUSレベル4+) *

レベル3 (CCUSレベル3+)

レベル2 (CCUSレベル2)

レベル1.5 (CCUSレベル1)

レベル1.0 (CCUSレベル1)

*リスペクト制度あり

3. 未来に向け、団体(業界)として目指すこと

- **これまでの取り組みを発展・強化**
 - 国の支援を受ける職業訓練等の充実
 - 行政・業界・組合のさらなる連携強化
- **新規入職者の受け皿となる工務店の育成支援**
 - 若者らを直接雇用した工務店を支援(インセンティブ)
 - 工務店評価制度をミシュランガイドに
 - 事業承継・M&A等の相談活動
- **労働組合が企業に大工・職人を供給**
 - 労働者供給事業の実施
 - 企業(団体)との労働協約締結
- **官民共同の「建設技能者育成基金」の実現**
 - 個社に任せず行政と業界全体で技能者育成を行なうためのファンド
- **外国人技能労働者の組織化**

2023年10月31日まで
 期間限定キャンペーン・登録料無料!
1万1000円

工務店評価制度を活用して
選ばれる工務店に



1. 工務店評価制度とは

地域工務店や大工・一人親方など住宅建築に従事する事業者等の施工能力を客観的に評価・公開し、お客様からの信頼向上や適正金額での仕事確保につなげるための国土交通大臣認定制度です。

2. キャンペーン目的

全建総連は、工務店評価制度で高い評価を得た地域工務店が、お客様に選ばれ、適正な利益を確保できる仕組みをつくることをめざしています。
 今回の登録料無料キャンペーンにより、評価を受けた工務店を増やし、インターネット等でも登録した工務店を公開・宣伝しながら地域のお客様にアピールします。

3. 評価の項目

3つの観点で評価が行われます。最高グレードは星四つ★★★★です。まずは所属組合で評価シミュレーションを受けてみましょう。

評価項目	評価内容	評価の指標	合計評価
①基礎情報	経営方針、資本金、売上高、経理者の経歴、キャリア教育等	★~★★★★	★★★★★ 000名/100名
②施工能力	従業員数のレベル、3年以上優良、家業承継、リフォーム優良企業/企業等	★~★★★★	
③コンプライアンス	社会奉仕、法令遵守等	★~★★★★	

※評価結果の有効期間は1年間です。

詳しくは専用