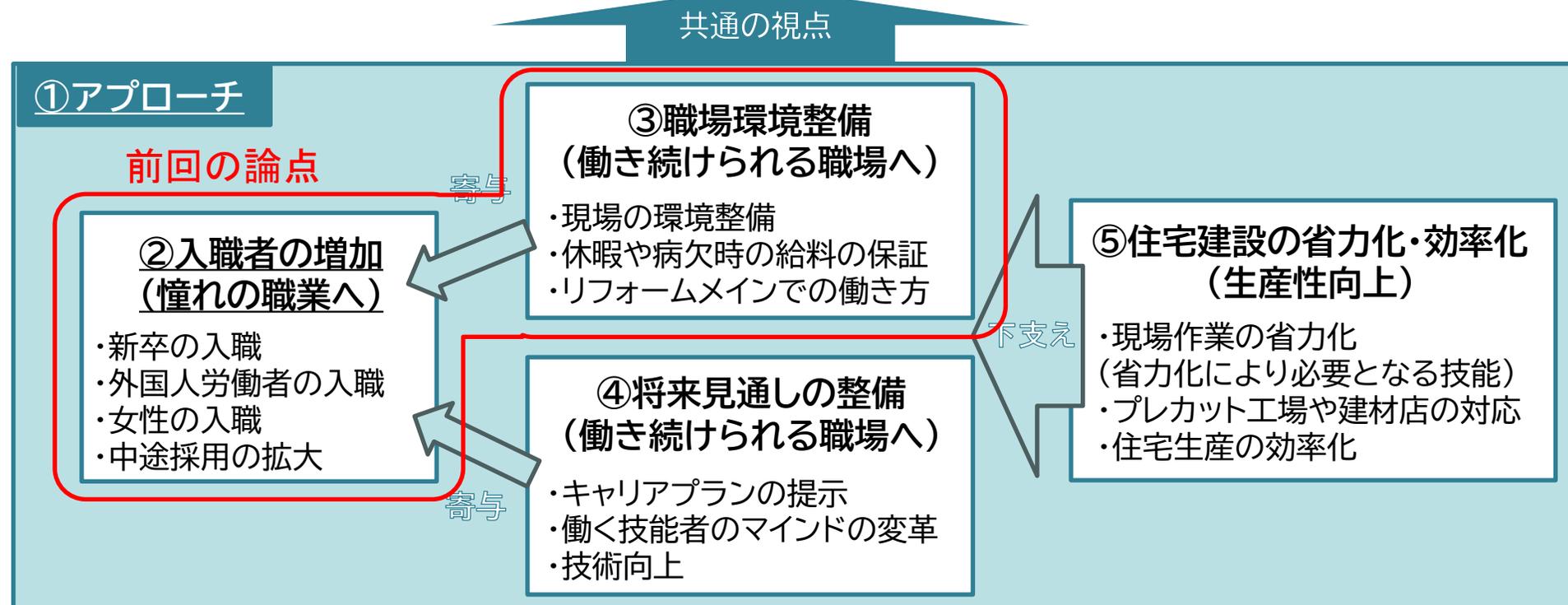


前回の委員ご意見

住宅生産に関わる担い手が安定的に確保された目指すべき社会のイメージ

- 住まい供給の担い手である住宅分野の建設技能者の確保に当たっては、まずは住宅分野の建設技能者になる入り口の「**入職者の増加**」、次に技能者の離職率を減らすための「**職場環境や将来見通しの整備**」が必要と考えられる。また、それらの取組を行ってもなお、質の高い住まいの安定的な供給・適切な維持管理のために労働力が足りないことが考えられるため、「**住宅建設の省力化・効率化**」を図る必要がある。
- 住宅分野の建設技能者が確保された質の高い住まいの安定的な供給・適切な維持管理が行われる社会の実現に向けて、これらの観点を踏まえて、業務形態に応じた課題に対処する必要があるのではないか。

【実現したい社会】
質の高い住まいの安定的な供給・適切な維持管理を行うための
住まい供給の担い手である住宅分野の建設技能者の確保



(1) 入職者を増やすにはどうしたらよいか。

大工を直接雇用する会社に対してインセンティブや補助を行うことは、平等性があるのではないか。

新しく入職する方への組織的なバックアップが、新しい仕組みとして必要ではないか。外国人材が入職前に教育を受けることと同じように、日本の新規入職者についても教育を受けさせる仕組みが必要ではないか。

新卒、中途採用に関わらず担い手を確保するためには、再現性の高い教育体系の構築が必要。反復性の高い教育環境が求められており、教育訓練の実践を最短かつ試行回数をこなしながら技術を身に付けていくことが重要。

余裕のある企業は自社で訓練校を設けることや、外国人材を雇用することもできるが、担い手全体の数を増やしていくためには、地方の小規模な工務店が人材を確保・育成するための余裕をもつにはどうすべきかについても議論する必要がある。

教職員の意識を変えていく必要がある。業界で様々な入職促進の取組みがあるが、そうした取り組みを行っていても入職者が減少していることも含めて、教育現場に周知されていないのではないか。

大工に魅力がないわけではなく、様々な学校での学びを通じて最終的に大工を選択する生徒が少ないという現状がある。

雇用のルートを確保するためには、受け入れ側の環境整備に加え、工業高校の先生方との信頼関係の構築も重要。

(2) 職場環境をどのように整備したらよいか。

労務、賃金といった就労環境の整備に加え、CCUSなどと絡めながら、自己肯定感ややりがいを感じることができる制度の構築が必要。

海外には近代見習制度（アプレンティスシップ）といった業界全体で技能者を育てる教育訓練の制度がある。こうした教育訓練制度を日本で行うには、既存の訓練制度を活用するか、専門学校的なものをつくるか等方法論について議論する必要がある。

外国人材については、再来年度から開始予定の育成就労制度において、育成計画を作ることになっているが、日本人・外国人分けずに、初期育成について離職を防ぎながらどのように一人前の大工に育て上げていくのか検討する必要がある。

その他のご意見

工務店の経営に格差がある中、既に採用・定着活動を行っている工務店を優先的に議論するか、そうした会社が社員大工化をどのように進めるかを議論するのか等、議論を絞る必要があるのでは。

新規入職者と既に仕事をしている者では異なる対応が必要であり、きめ細やかな対策を講ずる必要がある。

資料から読み取れる、大工の賃金が年齢や経験年数とは比例せず、30代が稼ぎどころであることは、仮説とは異なる結果でもあり大変興味深い。大工の一日あたり進める坪数など作業量の違いなどが影響しているのかもしれない。30代が稼ぎどころについては、更に深堀してほしい。