

住宅分野における建設技能者の 持続的確保懇談会資料

2025／6／18

東京大学大学院 権藤智之

職人不足の認識

- 「リタイヤーと称して、老年期に入って離職していく人が相当でてくる。新入の入職は甚だ少ない。工事量はだんだん増えていく。それに加えて建設労務は、まことに魅力のない労務である。収入も少ない、不安定である。（中略）将来の見通しは非常に困難のように思います。」
- 「とにかく建築界全体として、これは建設業者だけでなく、全建築といいますか、発注者、設計者は勿論建築材料生産機構、下請制度そういうものの自体が合理化してきて、建設労務者が減っても間に合うようにしなければならぬと思うのですがね。」
 - 「座談会 建設ブームと建設産業の構造変化 合理化をめぐる今後の問題」、建築雑誌、
- 「建設工事現場の昨年の熟練技能工不足の厳しさは、建設夏の時代だけの一過性の現象としてとらえるのではなく、建設業界を取り巻く古くて新しく、構造的ともなっている労務の過度の消費性向を、早急に変革すべしと促している天の声としてとらえたほうがよい。（中略）今後数年間は、より根源の課題である建設工事の労働生産性の低さに着目し、これを向上しながら労務の過度の消費性向からの脱却を図っていく地道な努力をするよい機会であると考えられる。」
 - 「特集 最近の複合化構法を探る」、建築技術、

職人不足⇒景気変動のサイクル

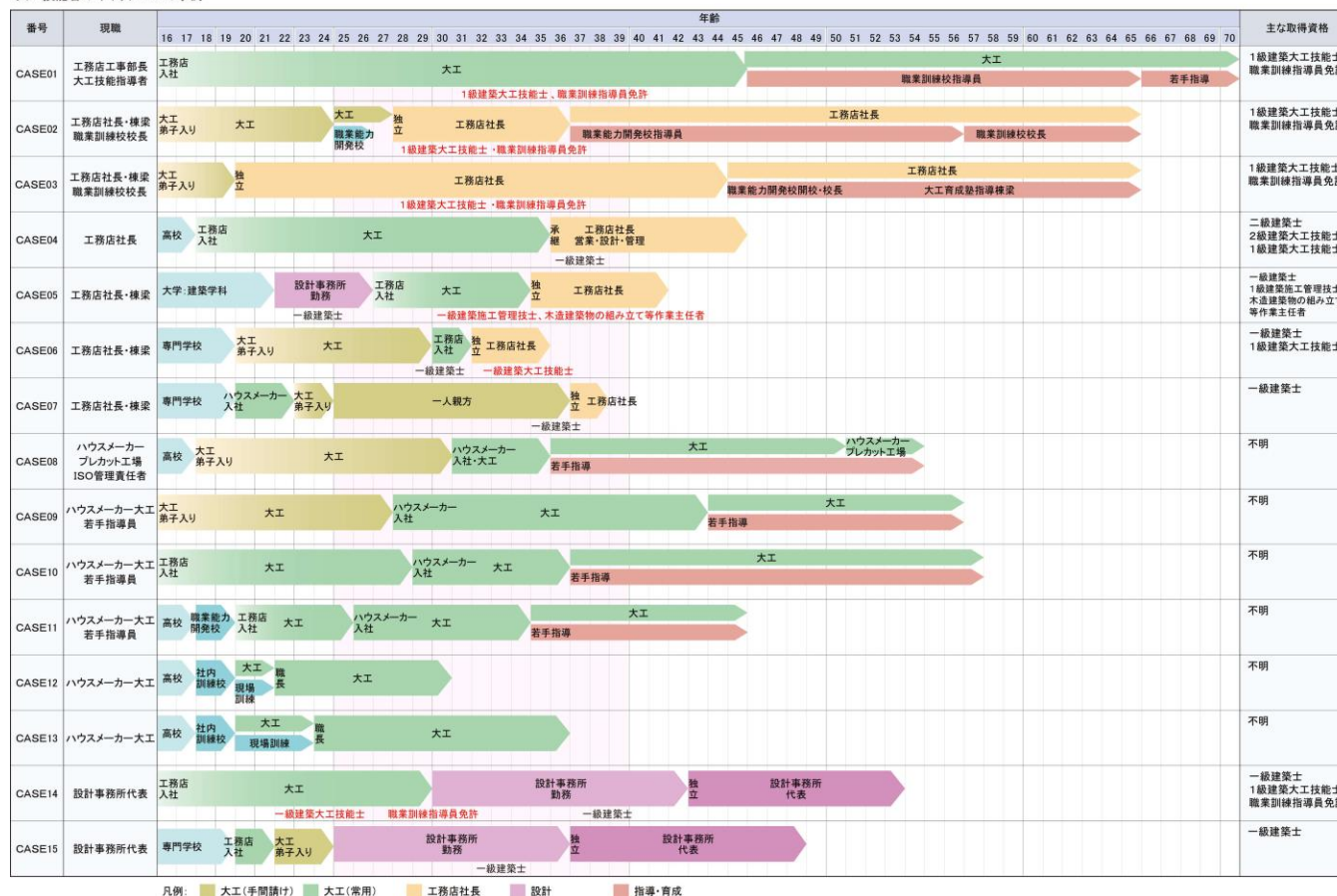
- 「リタイヤーと称して、老年期に入って離職していく人が相当でてくる。新入の入職は甚だ少ない。工事量はだんだん増えていく。それに加えて建設労務は、まことに魅力のない労務である。収入も少ない、不安定である。（中略）将来の見通しは非常に困難のように思います。」
- 「とにかく建築界全体として、これは建設業者だけでなく、全建築といいますか、発注者、設計者は勿論建築材料生産機構、下請制度そういうものの自体が合理化してきて、建設労務者が減っても間に合うようにしなければならぬと思うのですがね。」
 - 「座談会 建設ブームと建設産業の構造変化 合理化をめぐる今後の問題」、建築雑誌、1961年5月
- 「建設工事現場の昨年の熟練技能工不足の厳しさは、建設夏の時代だけの一過性の現象としてとらえるのではなく、建設業界を取り巻く古くて新しく、構造的ともなっている労務の過度の消費性向を、早急に変革すべしと促している天の声としてとらえたほうがよい。（中略）今後数年間は、より根源の課題である建設工事の労働生産性の低さに着目し、これを向上しながら労務の過度の消費性向からの脱却を図っていく地道な努力をするよい機会であると考えられる。」
 - 「特集 最近の複合化構法を探る」、建築技術、1992年5月号

繰り返される職人不足と現在との違い

- 好景気に受注が増え、他の業種の給料が上がる
と職人が不足する、というサイクルの繰り返し。
- **2010年代以降の職人不足は、従前からの高齢化、新規入職者の減少に加えて、2008年のリーマンショックで職人が減った後に東日本大震災・東京五輪等で受注が増加し、顕在化した。**
- 職人不足を何度か経験したため、時間が経てば解決する（だから社員化に踏み切れない）という考え方をする傾向もあるが、高齢化・少子化、情報化（他職種と比較、マッチング）・市場の縮小といった状況が過去とは異なる

例：これまでの取組み（キャリアパス）

大工技能者のキャリアパスの事例



「大工技能者のキャリアパス事例収集」
 木材・木造建築物にかかる担い手育成事業
<http://ninaite-ikusei.jp/tabid/196/Default.aspx>

職人不足対策

- 課題・テーマ
 - 技能の適切な評価と賃金への反映、社会保険未加入、一人親方・重層下請問題、外国人労働者・女性技能者の環境整備
- これまでの施策：
 - 登録基幹技能者制度（2008）
 - 公共工事設計労務単価の法定福利費反映（2013）
 - キャリアアップシステム（2018）
 - 建設業時間外労働規制（2024）
 - など
- 今回：具体的な課題や取組み、主に職人の社員化、生産性向上について

職人の社員化の現状と課題

- 例：社員大工化の現状
 - 2014年度調査によると、大工のうち、工務店社員は**36.8%**（ただし厚生年金加入は**30.1%**）
 - 公共工事に従事する大工の厚生年金加入率は**84%**（2020年7月）
- 社員化の課題
 - 繁閑差の大きさ
 - 手を抜く／手間のかけすぎ（不公平感）
 - 手取りの減少

雇用側（工務店・HM等）の対策

- 新卒から何年かは社員大工等として雇用し、数年後に独立（専属）か社員かを選ばせる
- 社員大工等のチームを別会社化し、経営の意識を持たせる
- 社員大工等には、営業、事務、施工管理などの業務も担ってもらう（多職種化）
- 電気工事等の資格をとらせて多能工化したり、造作工事・家具工事・リフォーム工事等で社員大工の仕事量を増やし仕事が途切れなくする
- 社員大工等の仕事を付加価値化し、大工等を指名した場合は追加の費用を施主に求める
- コロナによる受注減で職人育成などが途切れているところもみられた

例：工務店（九州地方）

- 企画（規格）型商品については、構法を合理化し（職種や材料の種類を減らす）、社員大工が施工管理も担う（高齢大工は加工場）
- 小規模な建売分譲地を増やして平準化



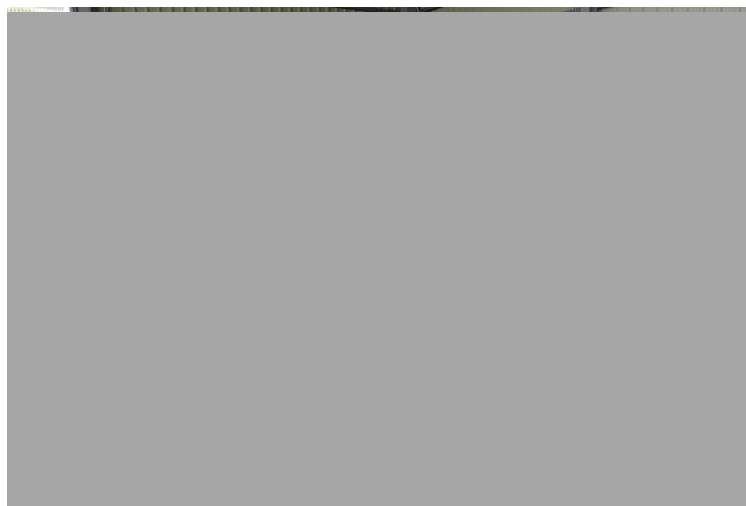
社員大工の現場



家具・造作工事を増やす

例：左官（関東地方）

- 左官を活かし、設計・施工のリフォーム事業を開始（下請から元請けに）
- リフォームでは施主と直接やり取りをする（いながら工事）⇒マナー講習など外部セミナーなどに積極的に職人も参加させる。事務作業なども担ってもらう（PC、スマホ）。



練習場



技能五輪全国1位

例：左官（中部地方）

- 左官から、民家再生の元請け工務店へ
- 若手の職人を育成する際は、古民家再生などで細かい仕事を増やす（解体、小舞かき）
- 出前授業などで人材確保、2年間で独立できるように教育



木ずりのパネル化などの仕事をつくる



練習用のパネル

「安全第一」の始まり

- “Safety First”

- 1906年、USスチール社長のエルバート・ヘンリー・ゲイリーが打ち出した経営方針

- これにより労働災害が減少し、品質や生産性も向上したことから広まった
- ⇒経営側にインセンティブ

- 日本

- 1913年 古河鋳業で安全専一運動
- 1918年 安全第一協会
- 1962年 建設業の労働災害死亡者数は2652人
- 1972年 労働安全衛生法
 - 元請け：統括安全衛生責任者
 - 下請け：安全衛生責任者



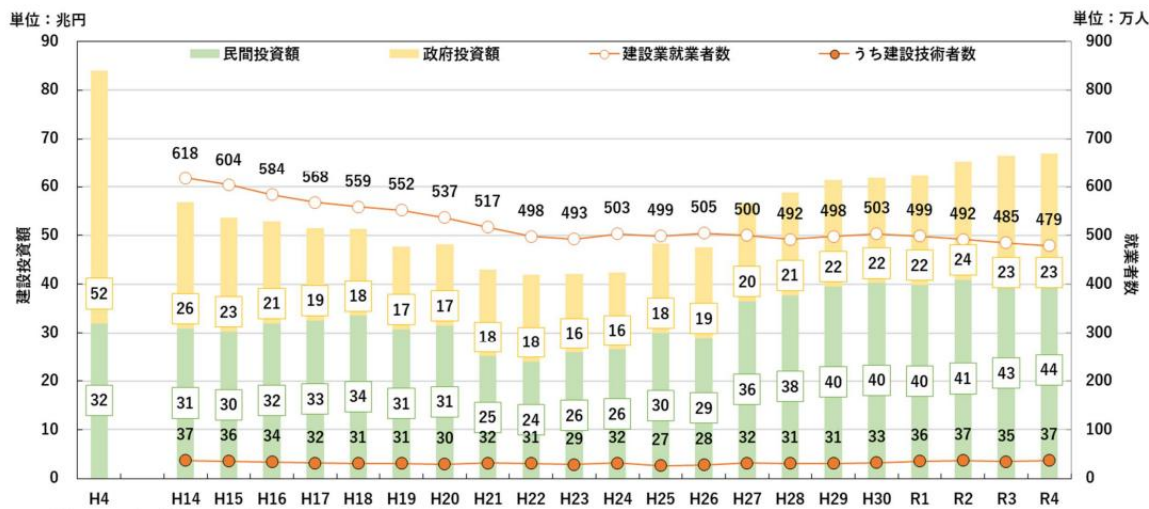
安全デーポスター（大正10年）

制度面などの対策

- 1990年代以降、様々な対策が取られている
 - ⇒知られ、定着し、効果が出るまで時間はかかる（特に小規模・多数の主体の場合）
- 社員として雇用・育成しても引き抜かれる
 - ⇒先行して取り組んだ主体が損をしないような制度・支援（職人の育成に社会性・公益性を見いだす）
- 管理側、技術者の逼迫により（施工管理、設備）、職人になる割合が低下しているのでは
 - ⇒技術者・技能者（+構法・施工）を合わせて合理化・生産性向上への支援、手続き等の無駄の排除、（制度ではないが）過剰品質の見直し（技能を発揮すべき部分の絞り込み、サービスとしての短工期・高品質・設計変更対応・リフォーム対応などの見直し）

技術者は増加

- 技能者の減少に対して、技術者は横ばい
- 管理業務の増加（品質、コンプライアンス、つくる建築の高度化）？川上志向？

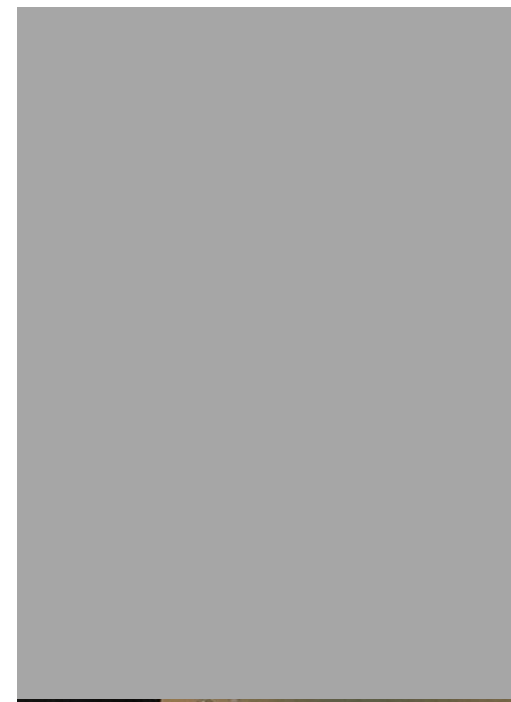


資料出所：国土交通省「令和4年度建設投資見通し」、総務省「労働力調査」

1. 令和2年度、令和3年度は見込み額、令和4年度は見通し額

2. 政府建設投資のうち、東日本大震災の復旧・復興等に係る額は、平成23年度1.5兆円、平成24年度4.2兆円と見込まれている

3. 平成27年度から建設投資額に「建築補修（改修、改修）投資額を計上している

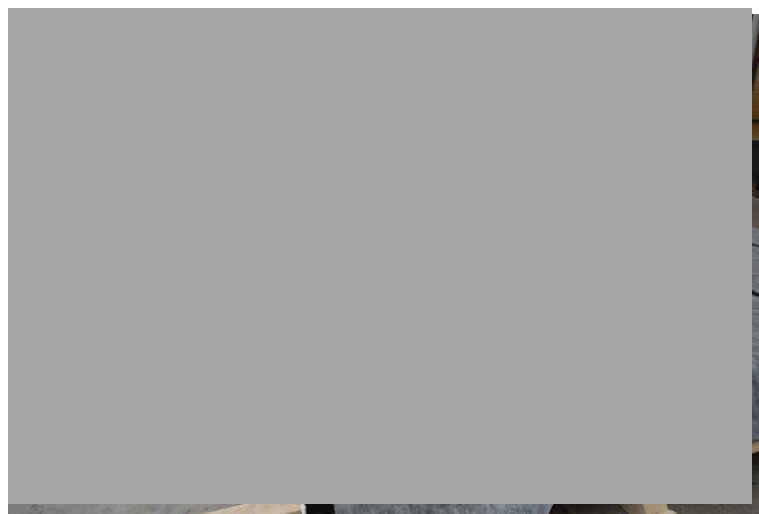


技術者数は横ばい（国土交通省資料より）

某国際会議にて

例：工業化・合理化（海外）

- 大型のプレハブ部材による生産性の向上（規制の緩和、手続きの簡素化とセット）、精度や性能で付加価値化
- プレハブ化、工場の機械を操作する人材の需要
- 職人のメンタルヘルスへの配慮



大型屋根（防水まで、ドイツ）



大型木質モジュラー（スウェーデン）

例：日本の在来構法

- 既にプレカットの普及⇒大幅な生産性向上を見込みにくい
- 過去との違い：安いから工業化ではなく、高くても工業化（大型パネルなど）
- 職種の組み直し（鳶が建て方、プレカット工場が建て方のチームを派遣）



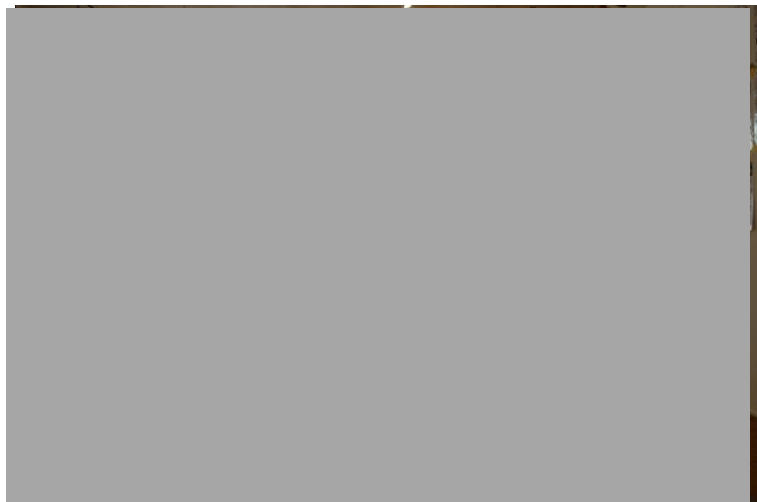
大型パネル



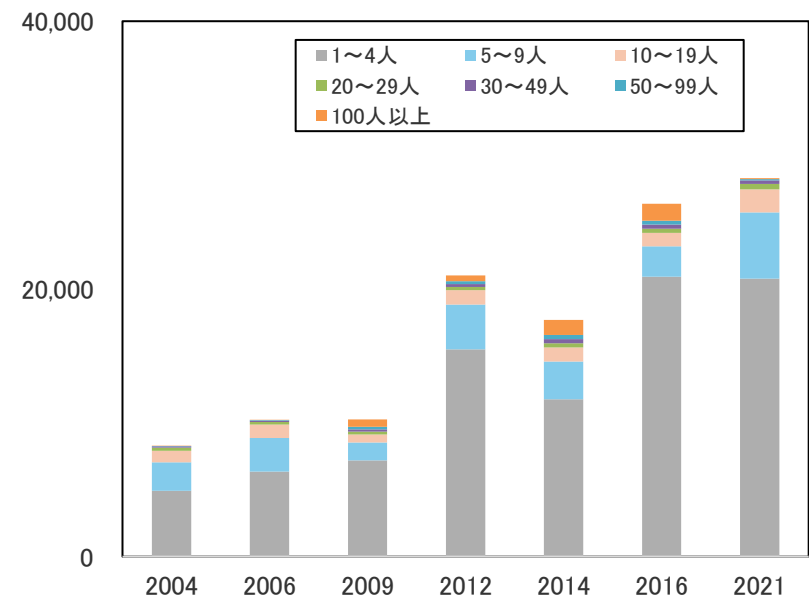
足場とびが建て方

例：リフォーム・防災

- 膨大な既存住宅：限られた人材・費用で、多様なニーズに応えることができるか、災害後の復旧・復興（局所的・一時的な需要）
- リフォーム工事業の増加、職人の多能工チーム化、専門家と素人の協働



職人のシェアオフィス



リフォーム工事業事業所数（経済センサス）

まとめ

- 様々な職人不足対策がとられ、待遇等は改善傾向にある（不足は解消していない）。若年層に向けた周知、職人の裁量の増加などが必要。
- 事業者の職人社員化に向けた取組みも広がりつつあり、取り組む事業者が増えることが期待される。技術者・技能者のバランスへの配慮や入職者定着のためのサポートが必要。
- モノ・コトの両面から生産性向上を。リフォームで元請け化したり、逆にDIYの素人参入など、作業の主体の広がりや体制の変化が見られる。