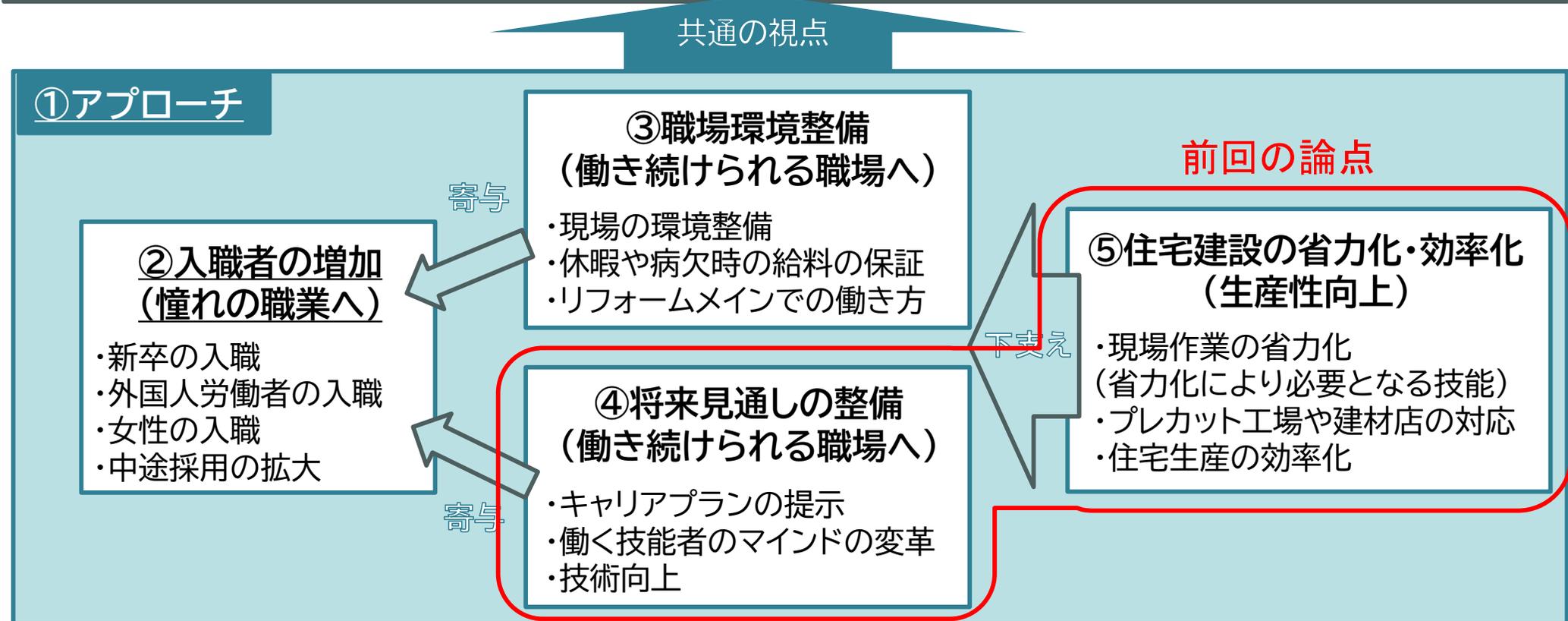


前回の委員ご意見

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) 将来見通しをどのように整備すべきか。

CCUSのレベル別年収のような具体的な賃金を建設技能者に自分事として実感してもらうことが重要。身近なロールモデルを設定し、SNS等で情報発信するなど。

今までの取組を継続することを前提とした上で、特に若年層への周知の強化が必要と感じた。例えば、首里城や姫路城のような文化財の修理現場の見学などを積極的に続けることで、大工や職人の仕事に魅力を感じる人は一定数いるのではないか。また、こうした取組は、住宅関連の業界団体が協働して行うことも必要ではないか。

キャリアパスについては、各社の取組を教育機関へ徹底的に周知することが重要。例えば、CCUSを活用した各企業での取組内容を一覧にしたり、求人票に記載すると良いのではないか。

これから入職する建設技能者は社員（被雇用者）で月給制とすることを基本とすべき。その上で、一定期間社員として勤務した後に、独立したい者は個人事業者として建設業の許可を取るようなキャリアパスの整備が必要。

建設技能者に対する一定の基礎教育を義務化するなど、職業教育と資格～キャリアをしっかりと証明できるシステムを構築し、建設技能者の社会的地位を確立させ、入職者が必然的に増えていくことが理想と考える。国としては、建設技能者の確保と育成（教育）に対する長期的な投資を検討すべき。

将来の見通しを持ってもらうためには、CCUS・能力評価によるキャリアパスの見える化が必要。CCUSを活用して、建設技能者を直接雇用して育成に取り組んでいる事業者が、各種補助事業でインセンティブが与えられるようにするなど、CCUS推進が遅れている住宅分野においても普及が図られるような検討が必要。

(1) 将来見通しをどのように整備すべきか。

社員化が進んでいない現状にあっては、工務店の経営において、社員化する場合の具体的経済的支援策を同時に展開、示していかないと、「べき論」だけになるのではないか。

働く技能者の変革だけではなく雇用する側の変革も必要。知識と技術を持った技能者の育成が必要。本来のCCUSレベル別の姿になるのではないだろうか。

体力のない者でも住宅生産現場で活躍できるようにするには、従来の身体を用いたスキルだけでなく、建設業界向けアプリや施工省力化機器の操作スキルも習得した新しい技能者を育成すべきではないか。

(2) 住宅建設の省力化・効率化に向けてどのようなことが必要か。

省力化については、もはや限界まで来ているのではないか。同じ時間により多くの作業をさせることを効率化と呼ぶなら逆効果。一方で、住宅分野でも重層下請構造があるのなら、それを制限することは効率化につながる可能性はある。

人材育成や現場作業の効率化に向けては、例えば、何を聞いても教えてくれる「AI棟梁」のようなAI技術の活用なども検討が必要。

1社での社員大工の採用・育成が難しい現状では、複数工務店による協力業者会の運営・職方の共有・共通化、複数工務店によるバーチャルカンパニー化などを検討する必要があるのではないか。

(2) 住宅建設の省力化・効率化に向けてどのようなことが必要か。

ログハウス建築においては、省力化構法の検討の余地もあるのではないかと。

住宅生産の省力化や効率化に関して、バックオフィス業務や現場業務におけるICT活用の推進に加え、艱装レベルの製品化など、現場作業の主要工数削減につながる取組をさらに進める必要があるのではないかと。

より省力化を進めるためには、完全分業（技能者、流通、専門工事）や施工の完全マニュアル化が必要になる可能性。一方で、ものづくりの魅力にかけるのであれば違う魅力を提供することも必要かと。

業界の全体最適について考える必要がある。川上～川下まで業界全体のフローの最適化について検討を進めていく必要と。

更なる効率化に向けては、製販分離モデルの研究・普及も必要となる可能性がある。たとえば、製造する会社（流通店・プレカット工場等）が職人を採用・育成し、工務店の施工を丸請けするなど。

プレカット以降技術革新は生まれておらず、機械による技術革新は今後も難しいのではないかと。建設業のこれからの生産性向上は人間（withAI）の部分がメインになると考える。

(3) その他意見

令和9年に施行される育成就労制度において外国人材を受け入れるためには、月給制やCCUS登録などが義務化となっている中で、日本人の技能者についても同水準を目指さざるを得ない状況となっている。また、一定要件下で転籍ができるようになっているので、教育訓練を個別の会社に依存していいのかという問題もある。

社員大工化に当たって、繁閑差があって暇なときに固定給で大工を雇えないという話があるが、例えば今回委員報告にあったようなリフォームとの組み合わせで年間業務量を均すとか在籍出向のような制度を利用するといった対策も考えないといけない。

本懇談会においては、今後、中長期的な視点を持った取組みを進めるきっかけになるような議論もできるとよいと考えている。たとえば、①本懇談会で報告のあった各団体取り組んでいる職人育成事業や一般への啓蒙等について、その手法と成果を共有し、問題点や不足事項を洗い出し、各団体の取組を全体で後押しするような制度（仕組み）についての検討や、②義務教育や高校生などの若い世代に向けた住教育をより推進するとともに、その中で、建築（住まい）の担い手の重要性や日本の建築文化などの視点をより重点的に取り入れ、担い手が尊敬され、誇りを持てるような世論形成、豊かな住生活のためには優れた担い手が必要であるということの啓蒙と一般への意識の醸成を図るといった長期的視野を持った住教育の検討など。

「技能労働者」や「職業訓練校」という言葉もマイナスの印象を与えているのではないか。呼び方を変えることで印象も変わるのではないか。

大工の育成を国として支援するのであれば、災害やストック活用といった社会性や公益性の観点から説明するべき。空き家が増加する中で、新築を建てるために職人が必要であるというのは、他産業でも人手が不足する中で理解を得られにくいようにも思われる。