

住宅建設技能者の持続的確保に関する提言

令和 7 年8月6日

一般社団法人 JBN・全国工務店協会

会 長 安 成 信 次

昨今、全国で建設に携わるあらゆる業種に於いて、職人の高齢化や担い手不足が顕著となっています。

2010 年に 12,800 万人で日本の人口はピークアウトし、生産年齢人口はその 10 年前の 2000 年の 8,700 万人をピークに昨年では推計 7,200 万人と人口の 6%減に対し 17%もの減少となっています、まず最初に、このような人口動態が担い手不足の主な原因と考えられます。

次に、その労働力不足を外国人労働者で補うことが 1993 年に制度化され、現在、建設関係では外国人労働者が 15.4 万人、就業中と言われています。職種的にみると解体工、仮設足場組立、型枠、鉄筋組立などの職種においては地方都市でも徐々にその役割を補い始めたといえます。しかし、建設技能者には左官や大工など習熟に5年以上を要する職種もある事から 2027 年の外国人実習制度の改革時に職種の拡大と期間の延長を含め、より柔軟な対応がなされることを期待したいと思います。

しかし、技能、技術者、更にはヒトの生活に無くてならないエッセンシャルワーカー不足の基本的な問題は、外国人の就業拡大だけでは解決できません。

日本社会において 1990 年初めのバブル崩壊以降、特に顕著になった社会現象としてホワイトカラー偏重、ブルーカラー蔑視の風潮があると思われます。つまり労せず稼ぐものが偉くて、額に汗して働く者を下に見る間違った社会現象を生み出したといえます。

根源的には、この社会風潮を国家戦略として正すことが重要で、各省庁を横断した計画の立案が不可欠であり、それが一定の時間をかけて実行され、成果を上げる中で担い手不足が解決に向かう事を期待したいと思います。

また、AI の業務利用がさらに進めば、オフィス系ホワイトカラーの推計就業者 2,500～3,000 万人の内、500～800 万人は余剰となるとも言われており、この職業移動も技能技術系へと誘導する必要性の根拠となると考えられます。

以上を基本的な提案とし、以下、テーマに沿って具体的な提案をさせていただきます。

1) 実業高校・専門教育の再評価と再編

1. 技能、技術系高校及び高専の入学金、教材費その他実習費の無償化

進学を選択肢に於いて、費用が無料である事の意義は大きいと思われます。来年から私立高校も含め学費無償化が始まりますが、技能・技術系の専門学校はこれに加え、入学金、教材費その他実習費全てを無償化することを提案します。これにより技能・技術系への進学者を増やし、技能、技術系育成に力を入れる新たな社会づくりを示し、これまでの社会通念の変革を試みます。

2. カリキュラムの刷新と魅力化

建築科のカリキュラムに「最新技術(BIM、ドローン、3D プリンタなど)」を取り入れ、時代に即した教育を行うことで、技能、技術者の社会的価値と未来性を明確にします。

3. インターンシップ・実地研修の拡充

インターンシップを各年次に広げて実施し、特に地元企業との接点を広げることで、職業選択を考える密度を上げる。(現在は3年間で1回程度)

2) 職業訓練校の再編成と役割の拡充

1. 各県の職業訓練校に、新たな教育プログラムを用意

現在の職業訓練校は、入校者に一定の職業訓練を施すという意味ではその役目を十分果たしていると思います。

現状、民間事業者において技能社員の研修や技能のレベルアップについては、各社の自社のOJTでしかありません。

仮に職業訓練校が建設キャリアアップシステムの技能研修や検定の役割を担い、新規入校者のみならず、社会人教育まで踏み込むことが出来たとしたら、技能者の後継者育成に新たな道が開けると考えられます。

教職員についてはその一部を、各専門技能系団体を巻き込み、一定の指導者研修プログラムの履修を前提に、指導者を抛出し補う事も十分可能です。今後ますます技能者の高齢化が進むので今後10年間で技能継承の最重要期間と考えられます。

2. 建設キャリアアップシステム(CCUS)との連動

建設キャリアアップシステムを民間工事にも広げるためには、現在の資格認定や就業記録だけでは限界があると考えられます。職業訓練校に技能のレベルを認定する役割を併設し建設キャリアアップと連動させることでCCUSの普及はより現実的なものになります。

3) 建設キャリアアップシステム(CCUS)の普及に向けた課題と対策

1. 木造軸組工法に特化した職種コードの新設

現行の「01 大工」職種では、木造軸組工法を施工する大工と大型建築の内装を施工する大工が混在して登録されることとなり、評価基準が実情に合わない状況が発生する。そこで「大工(木造軸組工法)」という新たな職種コードを新設し、合わせてレベル別(1～4)の能力評価基準を新たに整備する事が望ましい。

2. 地域工務店の導入・運用負担の軽減支援策

「事業者・技能者登録料」「カードリーダー購入費」又は「現場使用料」などの継続した運用コストが重い負担となる。

そのため、中小の地域工務店及び所属技能者を対象に、「事業者・技能者登録料」を一定期間助成する。次にスマートフォンアプリと連動した就業記録登録などを整備する等、費用を押さえ使い勝手を向上させることが重要です。

4) 労働環境の改善を図るための政策

1. 給与の透明化と昇給モデルの開示

若年層が納得できる「努力＝報酬」の仕組みを明示。職能級・技術級の制度を整備し、給与アップの道筋が見える化します。これは建設キャリアアップシステムとも連動させ、習熟度に応じた年収モデルの構築とその実行を促す。

2. 労働時間と賃金の見直し

週休2日制の徹底や、残業削減を進め、ホワイトカラー職種に負けない働き方改革を進めるためには、初期対策としてそれにかかる費用を何らかの方法で支援する事が不可欠である。

具体的には職種毎に年収モデルや休日モデルを策定し、それらにチャレンジする計画を認定し、その実現度に応じて何らかのインセンティブ制度を用意する。

3. 安全性と快適性の向上

空調服・現場 Wi-Fi・デジタル管理など、現場環境の近代化を進め、働きやすさをアピールする。

5) 外国人労働者・技能実習制度の見直しと共存

1. 受け入れだけでなく、教育と共生の充実

安価な労働力としてではなく未来の仲間として丁寧な教育と待遇の提供へ仕組みの転換。

2. 日本人との共働モデルの構築

日本人若年層と外国人実習生が混ざって働く多様性に富んだチームビルディングをつくる。

3. 習熟期間の長い職種への特別プログラムをつくる。

大工、左官など技能習熟のために5年以上を要する職種は、当初の受け入れ期間を長期設定する等、その後継続して働けるような制度変更が必要と思われる。

6) IT・ロボティクスの導入による省人化と高度化を推進する

1. BIM(Building Information Modeling)の活用推進

積算精度を上げ、設計・施工・維持管理の効率化を図り、少人数でも現場を回せる体制構築を図る。現状、BIMへのハードルが高い理由は、BIM利用で効率化が図れることが広く知られておらず、現在のCADとの比較優位性が認識されていないことにあると思われる。BIMを広める支援や政策誘導策が不可欠である。

2. DX(デジタルトランスフォーメーション)によるマネジメント効率化

現場管理や進捗確認などはクラウドやスマホで効率的な管理が可能となる。これも普及を始めているが、機能を付加するとランニングでかかる費用はかなり高額となる。利用拡大のハードルを下げ、更なる効率利用を進めるためには、導入時や継続利用の金銭的な支援が望ましい。

3. 建設ロボット・自動化機器の導入支援

重作業や危険作業を機械に任せることで、若者や女性が参入しやすい職場環境をつくる。

7) ブランディングによる社会的評価の再構築

1. メディア・SNS でのプロモーション強化

「建築の美しさ」「大きなものを形にする誇り」「モノづくりの楽しさとやりがい」を、若者向けに映像・ショート動画などで発信。

2. 職人ドキュメンタリーやイベント開催

建設業の魅力を伝えるドキュメンタリー、技能大会やワークショップなどを通して、カッコいい職業という認識を広める。

3. 建設業界の社会的貢献を可視化

災害復旧、インフラ整備など、日常生活に欠かせない「縁の下の力持ち」であることを広く啓蒙する。この部分はもっと広く告知され、社会的にアピールされることが重要である。

最後に:

今、日本社会が直面しているのは、「技術を軽んじた教育と価値観の結果」であり、それを変えるには教育と現場、そして社会全体の意識を変えていくしかありません。建設業が「カッコいい」「稼げる」「人の役に立つ」仕事であると、次世代に伝えていくことが急務です。

上記の具体策には上げませんでしたが、理想的な教育制度という観点からみると、ドイツの職業教育に学びたいものです。これはデュアルシステムとマイスター制度を軸に、職業の区別なく努力すれば尊敬と高い給与が与えられるシステムで地域に根差した人材活用が行いやすいシステムでもあります。これらは OECD(経済協力開発機構)や ILO(国際労働機関)などから高い評価を受けています。これまでの経済至上主義から転換しサステナブルな社会を目指すなら検討する意義は大きいと思われます。

現在、建設費は 5 年前と比較し 3~4 割上昇しており、その上昇分の内、価格転嫁出来ていない分を利益減少の経営を余儀なくされているのが住宅業界の現状です。そのような中でも多くの地域工務店では、技能の継承は需要問題との認識は出来ていると思われます。

先に述べた、職業訓練校などで技能・技術の継承のための人材派遣は、専門業種の団体を含め業界団体を上げて対応する事は可能と思われます。この件については技能者の高齢化から勘案すると、今後 10 年間でタイムリミットとも言えます。

今こそ、本格的な住宅・建設に携わる人たちが評価される時代への転換点と考え、官民が幅広く連携して取り組んで行く必要があります。