

住宅分野における建設技能者の持続的確保懇談会
とりまとめ（案）

令和 7 年〇月

住宅分野における建設技能者の持続的確保懇談会

目 次

はじめに

1. 住宅分野における建設技能者等の現況と今後の見通し
 - (1) 住宅分野における建設技能者等の現況
 - (2) 今後の見通し
2. 住宅建設技能者等を取り巻く課題
 - (1) 他産業と比較して不安定かつ不十分な就労環境
 - (2) 技能の継承の難しさと教え手の不足
 - (3) 女性や外国人材が働くのが難しい職場環境
 - (4) 学生、学校、保護者からの仕事の見えにくさ
 - (5) 個々の中小工務店による雇用・教育体制の確保の難しさ
3. 今後の検討の視点と方向性
 - (視点1) 選ばれる業界・職場への変革
 - 社員大工化の推進
 - 他産業に劣らない就労環境の確保
 - 住宅建設技能者のキャリア形成の見える化
 - 住宅建設技能者の能力評価、やりがいの醸成
 - (視点2) 育成環境の整備
 - 業界団体と教育機関が連携した技能職の重要性と魅力の発信
 - 住宅建設技能者の体系的な育成体制の構築
 - (視点3) 担い手の裾野の拡大
 - 女性技能者の入職促進と外国人材の活用促進
 - 地域の担い手の拡大
 - (視点4) マネジメントの強化
 - 地域工務店の経営基盤の強化
 - 新たな時代に応じたビジネスモデルの展開
 - 生産性の向上に向けた技術の導入・活用

おわりに

【参考資料】

- ・ 委員名簿
- ・ 開催状況
- ・ アンケート結果

はじめに

住宅分野における建設技能者（以下「住宅建設技能者」という。）は、住宅の建設やその維持管理、更新などを支える存在であり、また、災害時には仮設住宅の建設や被災した住宅の修繕や再建を担うなど、地域社会にとって、人々の暮らしに欠かせない重要な存在である。

また、人口減少、少子高齢化、世帯構成の変化、気候変動対策の必要性の高まりなど住まいを取り巻く社会・経済環境が変化する中で、安全性・強靱性、省エネ性能、働き方改革、バリアフリー化、子育て対応、Well-being など、高度化・多様化する住まいのニーズへの対応が必要となっており、住宅建設技能者に期待される役割も増えている。

一方で、これまで地域に根づき、住まいの供給等を支えてきた住宅建設技能者は、急速に減少、高齢化しており、今後この傾向が続くと、将来的に住まいの安定的な供給や適切な維持管理、更新が困難となることが懸念される。

このため、国土交通省では、質の高い住まいの安定的な供給と適切な維持管理や更新を担う「住宅建設技能者」の確保について、学識経験者や関係団体等からなる「住宅分野における建設技能者の持続的確保懇談会」を令和 7 年 2 月に設置し、計 5 回にわたって、現況や課題等について幅広くご意見を伺った。本とりまとめは、懇談会における各委員からのご報告やご意見を基に住宅建設技能者の持続的確保に向けた課題と検討の視点、方向性についてとりまとめたものである。

なお、本懇談会では、低層住宅の約 9 割を占める木造住宅の木工事にかかる現場作業を行う者を主に想定し、議論を行った。

1. 住宅分野における建設技能者等の現況と今後の見通し

（1）住宅分野における建設技能者等の現況

- 技能者の就業者数については、建設・土木作業員全体では過去 20 年で約 30%減少しているのに対し、木造住宅の担い手である大工は、2000 年の約 60 万人から 2020 年には約 30 万人と、過去 20 年間で半減しており、他の分野の技能者に比べて大きく減少している。
- 技能者の高齢化(60 歳以上の比率)については、建設・土木作業員全体では 2020 年で約 30%であるのに対し、大工は 2020 年で約 40%と高い割合となっている。
- 30 代未満の若手就業者の割合について、2020 年の国勢調査によれば、建設・土木作業員全体では約 12%のところ、大工については約 7%である。特に、25 歳未満の若年層について、15～19 歳、20～24 歳の割合をみると、例えばとび職では 3.0%、11.4%、型枠大工では 1.3%、6.2%であるのに対し、大工ではそれぞれ 0.7%、3.1%であるなど、建設業の他の職種と比べても、大工の若手就業者の割合が低い状況である。また、若手大工の就業者の人数及び割合は地域ごとに異なり、例えば、東海や近畿では約 8%である一方で、北海道や四国では約 6%であり、地方部で低くなっている。
- 女性の建設・土木作業員数は、近年増加傾向であり、大工就業者についても同様の傾

向であるが、女性比率については、建設・土木作業員全体で 2.7%であるのに対し、大工では 1.5%と低い状況。

- 施工会社の規模は、事業者団体を通じたアンケートによる新築における過去 3 年間の平均の年間完成工事高をみると、仕事の受け方（直接施主と契約する施工会社か、施主と契約をする者から仕事を請け負う施工会社か）に関わらず、約 40%が 1 億円未満であり、比較的小規模な施工会社が多いと考えられる。
- 施工会社について、アンケートを通じて過去 3 年間の平均の年間完成工事高（新築のみ）の額に応じて、工業高校等への説明会等の実施の有無、就業規則や育休制度の有無を確認したところ、いずれも売上高が高くなればなるほど、説明会等の実施割合、就業規則や育休制度がある割合がともに上昇する傾向が見られた。また、同様に技能者の教育体制を尋ねたところ、売上高 1 億円以上の施工会社では 40%以上が OJT(on the job training)と回答した一方で、売上高 1 億円未満の施工会社では OJT と回答した割合は 23%に留まっていた。
- 施工会社及び一人親方の業務エリアについては、いずれも約 90%が車で 50km 圏内の地域で業務を行っている。
- 一人親方の年齢構成は、事業者団体を通じたアンケートによると、約 50%が 60 歳以上であり、高齢化している。
- 一人親方が抱える課題として、60 歳代以上では「年齢的に体力がついていかない」という回答が多かった一方で、30 歳代以下の若い世代では、「休みが少ない」「他業種と比較して賃金が低い」という就労環境の課題の回答が多かった。また、「建築技術が継承されなくなっている」「教育する余裕がない」という技術習得に関する課題については、年代を問わず回答の割合が高い傾向であった。

（２）今後の見通し

- 2015 年～2020 年のコーホート変化率を用いた大工就業者数の将来推計では、2035 年には約 15 万人と、2020 年の約 30 万人から半減するという推計が出されている。
- 建設技能者全体の推計では、2030 年以降 50 歳代以上の割合が約 60%である一方、大工では約 70%が 50 歳代以上になると推計されており、今後も大工の年齢層は建設技能者全体と比べても高い傾向が続く可能性。
- 地域によって、今後の大工の高齢化や減少の傾向が異なり、2040 年には北海道や関東・首都圏で 60 歳以上の割合が 50%を超えると推計されている。
- 一人親方については、既に半数が 60 歳以上であるという現状を踏まえれば、大工就業者数の減少よりも早く減少していくと考えられる。

2. 住宅建設技能者を取り巻く課題

本懇談会において各委員からご報告、ご意見いただいた内容をもとに、住宅建設技能者を取り巻く課題について以下に示す。

(1) 他産業と比較して不安定かつ不十分な就労環境

- 住宅建設分野においても、これまで就労環境改善に向けた取組が行われてきており、以前に比べれば、給与水準は上がり、年間総労働時間も減っている。一方で、賃金の低さや賃金決定要因の不明瞭さ、日給月払（日給を決めて月の稼働日数分のみ月末に支払われる）、休日の少なさ、企業に雇用されない一人親方といった働き方、現場からの直行直帰時の労働時間管理の不徹底などの状況が見られる。情報化の進展によって産業間の比較が容易になる中で、他産業では月給制の正規雇用や年間休日 120 日などが一般的であり、また、働き方改革が進むことと比べて、住宅建設技能者の就労環境は見劣りしかねないものとなっている。
- 工務店については、大工の 6 割以上が一人親方という報告もあり、また、アンケートによれば、一人親方の約半数が 60 歳以上であり、現状のままでは、工務店の業務を請け負う一人親方は急速に減少し、その確保が難しくなることが見込まれる。他方で、業務の繁閑差が大きいことや技能者の教育に 3～5 年を要すること等から、継続的に技能者を雇用することが難しい状況にある。

(2) 技能の継承の難しさと教え手の不足

- 住宅建設技能者の育成は、これまで、体系的な育成の仕組みが整っておらず、親方任せの教育が主であり、「修行」「技術は見て盗め」という方法が取られ、また、10 年で一人前とされてきた。このように、技能の習得に時間がかかってしまうことや、技能の習得の相手方である親方や先輩と相性が合わないケースがあることが、若年技能者の離職率の高さに繋がっていると考えられる。若年層の離職率の高さは、ベテラン技能者の高齢化が進んでいることと相まって、技能の継承が一層難しくなる状況を生み出している。
- 工務店については、住宅建設技能者の高齢化・減少が進んでいる中で、自社に若手を教育できる住宅建設技能者がいない、いたとしても若手をどのように教育したらいいかわからない住宅建設技能者が多いといった課題がある。外部の研修施設を利用することも考えられるが、特に中小工務店においては、雇用した住宅建設技能者の給与に加えて、研修費用まで負担することが難しいケースが多い。
- 令和 9 年から開始される育成就労制度において、受け入れる外国人材については、月給制、労務管理のための建設キャリアアップシステム（以下、「CCUS」という。）の登録義務化や、受入企業が育成ターゲット（当該外国人が日本で働きながら目指すべき姿）を見据えた中長期的なキャリアパスやその過程で求められる技能習得や資格取得等を内容とする「キャリア育成プラン」を策定する方向で検討が進められている。一方、日本人の住宅建設技能者については、CCUS への登録は任意であり、登録実績は 8 % 程度（2025 年 7 月末時点）となっており、また、キャリア育成プランのような統一した取組はない。

(3) 女性や外国人材が働くのが難しい職場環境

- 女性の就業比率は建設業全体と比べて低い。戸建て住宅等の小規模な現場においてト

イレや更衣室がない、大工関連作業には体力的に難しい工程がある等の課題がある。

- 外国人材については、令和9年から開始される育成就労制度の検討が進み、他の育成就労産業分野や建設業全体において受け入れが進んでいくと考えられる。一方、住宅分野については、個々の工務店等による外国人材の受け入れ環境の確保に向けた検討が進んでいない。

（４）学生、学校、保護者からの仕事の見えにくさ

- 現状では、住宅分野への新規入職者は工業高校をはじめとする高校からの新卒が多く、就職先の決定には新卒者本人の意向だけでなく、学校側や保護者の意向も大きく影響する。一般的に、「大工」というと宮大工のような仕事がイメージされがちであり、現代の住宅建設技能者の仕事がどのようなものなのかが必ずしも学生や、保護者、学校等に伝わっていないことや、新規入職者が工務店での正規雇用ではなく、親方に弟子入り後、一人親方になることも多くあることなどが、入職を考える学生や保護者、教育機関等において、住宅建設技能者や業界への具体的な仕事のイメージが持てず、入職をためらう原因の一部となっていると考えられる。
- 住宅分野においても正規雇用（社員大工化）や月給制を取る工務店も増え、就労環境改善は進んでいるものの、こうした取組が学生や保護者、教育現場等に伝わっておらず、入学時点の住宅分野への入職希望者が卒業時点では大きく減少している。

（５）個々の中小工務店による雇用・教育体制の確保の難しさ

- 工務店において、住宅建設技能者を確保する際には、安定した就労環境や教育体制の確保等が求められるが、現状では人材面・コスト面・時間面で個社での対応が難しい状況にある。

3. 今後の検討の視点と方向性

質の高い住まいの安定的な供給と適切な維持管理・更新が行われるためには、その担い手である住宅分野の建設技能者について、十分な人数が持続的に確保される必要がある。そのためには、住宅分野の建設技能者の就労環境が他産業と比べても魅力あるもの、少なくとも劣らないものである必要がある。

本懇談会においては、住宅分野の建設技能者の確保に向けて、以下の4つの視点に基づき、今後検討すべき対策の方向性についてまとめた。

- （視点1）「選ばれる業界・職場への変革」
- （視点2）「育成環境の整備」
- （視点3）「担い手の裾野の拡大」
- （視点4）「マネジメントの強化」

（視点１）選ばれる業界・職場への変革

他産業では一般的ではない雇用形態や就労環境等について、新規入職者に選ばれ、入職後も長く働きたいと思える業界・職場へと変革する。

○社員大工化の促進

新規入職者を含む若年層の技能者に選ばれる業界・職場とするためには、安定した就労環境を実現する必要がある。このため、多くの住宅建設技能者が、個人事業主である一人親方として働いていたこれまでの業界から、正規雇用に変換する、いわゆる社員大工化を促進すべきである。

社員大工化については、業務の繁閑差があり継続的な雇用が難しい、住宅建設技能者を個社で育成するための時間的・金銭的余裕がないといった課題がある。技能者に施工管理や事務作業等を担わせるいわゆる「多能工化」を進めること等により業務の繁閑差を縮小する、複数社が共同で住宅建設技能者の研修・教育を行うなど、様々な工夫を行うことにより社員大工化を実現している先行事例を横展開し、一般化していくべきである。

住宅建設技能者の社員大工化を進めるためには、工務店等に対して、社員として大工を雇用することで品質の安定化につながる、施工管理や地域の顧客への営業等も担える人材として育成することもできる、自社で新築した住宅の修繕やリフォームを長期的に請け負うことができるなど、経営の多層化・多角化につながる、といった社員大工化のメリットを周知し、意識改革を促すべきである。

（想定される取組の例）

- ・地域工務店が社員大工化に取り組むメリットの整理と周知徹底

○他産業に劣らない就労環境の整備（月給制、週休二日、年次休暇、社会保険等）

少なくとも他産業に劣らない就労環境を整備する観点から、上述の正規雇用（社員大工）を前提に、月給制、週休二日制、適切な保険加入、住宅建設技能者の知識、技能その他の能力の評価に基づく賃金支払等を進めるとともに、これらの就労環境の改善の取組を教育現場等に積極的に周知し、不安定な業界というイメージの払拭を図るべきである。

一人親方としての独立は、社員大工として経験を積んだあとに自ら選択できるキャリアパスとして、引き続き重要である。一方で、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、労働関係諸経費の削減や労働関係法令の規制を逃れる目的で一人親方として請負契約を結ぶことは、いわゆる「偽装請負」に該当しうるものであり、就労環境の整備に逆行するものであり、業界全体として無くしていくよう取り組むべきである。

（想定される取組の例）

- ・経営者を対象とした就労環境の改善に向けた業界全体での普及啓発
- ・一人親方の働き方の適正性を確認するチェックリストの活用の周知徹底

○住宅建設技能者のキャリア形成の見える化

すでに入職している住宅建設技能者が働き続けるためには、現在の就労環境の改善に加え、住宅建設技能者としてどのような技術を身につけることができるのか、将来の年収はどのくらいか、さらには独立やジョブチェンジも見据えた次のステップとしてどのようなものがあるか、といった将来の見通しが持てるようにするべきである。

このため、実際の住宅建設技能者のキャリアを参考に、モデル的なキャリアパスを検討し、提示するべきである。この際、技能者で全うする、技能者から技術者へ転身する、企画や計画、設計も担うといった職能上のキャリア展開や、社員大工として勤め上げる、社員大工として一定期間働いたあと一人親方として独立する、工務店を起業するなどの就労上のキャリア展開など多様なキャリアパスを提示するべきである。

このようなモデル的なキャリアパスについては、新規入職者の確保の観点から教育機関等を含め広く周知していくべきである。

(想定される取組の例)

- ・ 職能上、就労上のモデル的なキャリアパスの提示

○住宅建設技能者の能力評価、やりがいの醸成

住宅建設技能者が成長を実感しながら、やりがいを持って働き続けられる環境を整えることが重要である。このため、住宅分野の実情も踏まえ、住宅建設技能者が習得した技能が適切に評価されるとともに、評価の結果が業務や賃金に反映されるようにするべきである。一部の企業では、CCUS の能力評価に基づく手当の支給や、施主や家族等に向けて技能者の技術をアピールする場を整えるなどの取組が行われており、このような取組の周知や横展開を図るべきである。

また、住宅建設技能者にとって施主からのフィードバックに直接触れることは、やりがいの醸成や技能の向上にも効果があり、結果として住宅の良質化にもつながることから、DX ツールの活用等による施主と住宅建設技能者とのコミュニケーションの機会の拡大を図るべきである。

(想定される取組の例)

- ・ CCUS の登録と能力評価の活用促進
- ・ 施主と住宅建設技能者とのコミュニケーション機会の拡大方策の検討

(視点 2) 育成環境の整備

新規の入職者を確保するため、視点 1 の取組を前提として、業界が教育機関等と連携し、現在の住宅建設技能者に対する 3 K やブラック、不安定といったイメージを払拭し、魅力ある職業であることを発信する。また、若年入職者の離職を抑制し、入職後の育成を持続的に行うため、新たな育成体制を構築する。

○業界団体と教育機関が連携した住宅建設技能者の重要性と魅力の発信

新規入職者の確保を推進するためには、入職前から住宅建設技能者の重要性や魅力を発信するとともに、現在の3Kやブラック、不安定といったイメージを払拭していくべきである。

このためには、教育機関と業界がより密に連携し、工業高校生はもちろん小中学生などより若い世代に住宅建設技能者の魅力や社会的な必要性を理解してもらうことや、教育現場や保護者に業界で取り組んでいる就労環境改善の取組等を知ってもらうことが必要である。

建設業全体では、若年者入職促進に向けた産学官の連携が進んでいる中で、住宅分野についても、こうした取組への参画を含め、全国レベル・地域レベルともに、連携の仕組みについて検討を進めるべきである。

(想定される取組の例)

- ・若年層に向けた住教育の一層の推進によるモノづくりの魅力発信（住宅建設技能者の重要性もあわせて教育）
- ・住宅建設業界と教育機関の連携強化（工務店による実技指導、教員の教える力の向上等）

○住宅建設技能者の体系的な育成体制の構築

現状の住宅建設技能者の入職後の育成については個社や親方に任されることが多いが、従来の育成方法が若年入職者に必ずしも合っておらず離職につながっていること、教えることのできる住宅建設技能者の高齢化や減少が進んでいることなどの課題があり、限界を迎えつつある。

このため、学卒者を含めた建設業を担う人材に対する職業訓練の実施等の既存の取組の促進のほか、入職後の技能者育成を業界全体や地域の複数工務店で共同実施するといった住宅建設技能者の体系的な育成体制のあり方についても検討するべきである。

また、令和9年に始まる育成就労制度では、外国人材向けにキャリア育成プランが作成される予定である。キャリア育成プランの作成は日本人の住宅建設技能者についても有効と考えられることから、キャリアパスの多様性にも留意しつつ、就労後何年くらいでどのような技術を身につけ、資格の取得を目指していくか等を定めたキャリア育成プランの作成を促進するべきである。

(想定される取組の例)

- ・既存の建設業を担う人材に対する職業訓練の実施等の促進
- ・地域工務店が共同で取り組む入職後教育の推進
- ・キャリア育成プランの作成の促進

（視点３）担い手の裾野の拡大

担い手確保の観点から、これまで入職が進んでいない女性や外国人の入職や、施主や地域住民の参加による施工など、担い手の裾野を拡大するための方策の検討を進める。

○女性技能者の入職促進と外国人材の活用促進

これまであまり入職が進んでいない女性技能者や外国人材の入職促進に向けては、快適なトイレ環境や更衣室の整備など現場のハード面や、現場におけるトイレや更衣室等の利用ルールやマナーの教育などのソフト面を含め、女性や外国人材を含めた全ての人が働きやすい現場のあり方について検討すべきである。また、経営者から現場で働く人までを含めた意識の醸成を図るべきである。

また、女性や外国人も含め、住宅建設技能者の中でも体力面、言語面での差異がある中で、それぞれの技能者の能力や状況に応じ、住宅生産のどのような工法やどのような工程で能力が十分に発揮され、またやりがいを持って働くことができるかについて検討を進めるべきである。

（想定される取組の例）

- ・働きやすい住宅生産現場の実現（住宅版快適トイレの普及等）
- ・女性や外国人の住宅建設技能者が働きやすい現場のあり方の検討
- ・体格差等を懸念せずに作業できる工法や工程の整理

○地域の担い手の拡大

住宅建設技能者の高齢化や減少が進む地域においては、住宅建設技能者が、施主や地域住民を担い手として巻き込んでリフォームを実施する（いわゆるコミュニティ大工）、自宅のDIYを行いたい地域住民向けの研修会の講師を担うなどの取組を通して、地域の担い手の拡大を図るべきである。

（想定される取組の例）

- ・コミュニティ大工と施主や地域住民等が連携した先進的な取組の横展開

（視点４）マネジメントの強化

視点１の選ばれる業界・職場への変革、視点２の育成環境の整備、視点３の担い手の裾野の拡大に関する取組を行うためには、小規模な個々の工務店がそれぞれ対応するには限界があることから、企業グループ間のアライアンスなどによる経営基盤の強化、リフォームや非住宅木造建築物など新規分野へのビジネスモデルの展開、生産性の向上に資する技術の導入・活用などによるマネジメントの強化の方策を検討する必要がある。

○地域工務店の経営基盤の強化

経営者の高齢化が進む中で、地域の中小工務店の事業承継がなされることは、地域の住まいに関する環境の維持のためにも重要である。また、社員大工化、住宅建設技能者の育成等を地域の中小工務店で進めていくためには、経営や組織の合理化等を図ることにより、経営基盤を強化することが必要である。

このため、地域工務店の事業承継、M&Aによる大規模化、経営の多角化や多層化、地域レベルにおける複数工務店の連携・アライアンスの構築、住宅建設技能者の情報の共有など、地域の工務店の経営基盤を強化するための方策について、先進事例も参考にして検討を進めるべきである。

また、住宅建設技能者の就労環境の向上の観点から、社員大工化や育成に必要な経費や週休二日制を確保するために必要な工期の確保等について、施主への理解を得られるよう工務店が情報発信をすることが重要である。社会全体で働き方改革が進められている中で、工務店の経営者に対しても経営基盤の強化の観点から意識啓発をしていくべきである。

(想定される取組の例)

- ・経営者向け共同研修の実施
- ・複数工務店による協力業者会の運営・職方の共有・共通化、バーチャルカンパニー化

○新たな時代に応じたビジネスモデルの展開

少子高齢化や世帯構成の変化、働き方の多様化など住まいを取り巻く環境が変化するとともに、新築住宅着工戸数が減少し、耐震性や省エネ性など一定の性能を有する住宅ストックの割合が増えている中で、工務店は、これまでの住宅の新築を主体としたビジネスモデルから、維持管理・点検・リフォームや、低中層の非住宅木造建築物の建設なども含む新たなビジネスモデルへの展開を検討すべきである。また、地域に密着し、施主に近い立場を活かし、設計から施工までを自社で一貫して行い、地域の材料やデザインにこだわるなど建てる住宅の個性化を目指したり、自社で建てた住宅の修繕やリフォームなどのアフターフォローを長期間に渡って行ったりするなど、改めて施主から直接仕事を請け負うB to Cのビジネスモデルを展開することも考えられる。

また、SNSを活用した施主の獲得や入職者の確保、大工の仕事の魅力の発信など、IT技術を活用した情報発信にも取り組むべきである。

○生産性の向上に向けた技術の導入・活用

住宅建設技能者の減少に対応するためには、生産性向上に向けた技術の積極的な導入・活用が必要である。9割を超えるプレカット化、住宅建設技能者1人あたりの施工量増加に繋がると期待されるパネル化等に加え、勤務管理や施主への報告、現場の点検作業、新人育成などにおけるDXやAI技術の導入・活用を図っていくべきである。

また、地域における複数の工務店や、建材、設備、流通事業者等で連携した取組も推進

すべきである。

(想定される取組の例)

- ・現場作業、勤務管理、施主とのコミュニケーション、人材育成などにおけるDXやAI技術の導入・活用
- ・業界全体（川上～川下まで）での連携によるフローの最適化

おわりに

本懇談会においては、学識経験者や関係団体の各委員からいただいたご報告やご意見を踏まえて、現況、今後の見通し、課題、今後の検討の視点と方向性について、議論を行った。

住宅建設技能者の確保については、住宅建設技能者や工務店、教育機関、職業訓練機関、その他関連団体、地方公共団体、国等が幅広く連携し、現状や方向性を共有して取り組んでいく必要がある。

今後目指すべき将来像や課題解決に向けた取組の道筋を示し、関係者が連携して取り組めるよう、国土交通省は、関係省庁とも連携して、今回とりまとめた4つの視点と方向性に基づき、さらに具体的かつ詳細な検討を行い、「住宅建設技能者の持続的確保に向けた中長期ビジョン（仮称）」の策定を進めるべきである。