

第5回 住宅分野における建設技能者の持続的確保懇談会 議事概要

1. 日時・場所

日時：令和7年9月5日（水）13:00～15:00

場所：ガーデンシティ PREMIUM 品川高輪口 ※WEB 併用会議

2. 出席者

<委員>

蟹澤座長、金多委員、神田委員、榎藤委員、櫻井委員、三浦委員、盛原委員、青木委員、五十嵐委員、五味委員、首藤委員、鈴木委員、高橋委員、中澤委員、松葉委員、吉田委員、渡邊委員

<オブザーバ>

文部科学省 初等中等教育局 参事官（高等学校担当）付 産業教育振興室
厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室
農林水産省 林野庁 林政部 木材産業課 木材製品技術室
経済産業省 製造産業局 生活製品課 住宅産業室
国土交通省 不動産・建設経済局 大臣官房参事官（建設人材・資材）付
国土交通省 不動産・建設経済局 国際市場課
国土交通省 不動産・建設経済局 建設振興課
国土交通省 住宅局 住宅戦略官付

3. 議事

- （１）とりまとめ（案）について
- （２）意見交換

4. 議事概要

○資料2～4、参考資料について、国土交通省（住宅局）より説明が行われた。主にとりまとめ（案）について方向性を確認し、意見交換を行った。

資料2、資料3、参考資料について、事務局より説明が行われた。

資料2、資料3、参考資料 概要

- ・ 資料2はとりまとめ（案）の概要、資料3はとりまとめ（案）の本文、参考資料はこれまでの懇談会における各委員の意見を整理。
- ・ とりまとめ（案）は、現状と今後の見通し、課題、検討の視点と方向性で構成。これまでの懇談会をふまえ、「課題」を5つ、課題に対応する「検討の視点と方向性」を4つに整理。
- ・ 課題解決に向けた具体的な道筋、方向性の検討を進めるための、中長期ビジョン策定について示した。
- ・ 担い手の裾野の拡大（視点3）では、高齢技能者の就業継続を含め、現役の職人にいかに長く就業してもらえるか、という視点も必要。
- ・ 中小零細工務店では、請負契約が書面化されていない、見積もりが口頭のみという話しも聞く。他産業や建設業のスタンダードに合わせる努力が必要。
- ・ 技能者の減少が進む中では、自分の家の維持修繕はDIYで、という社会になる可能性がある。工務店や技能者がDIYをサポートするなど、新しい関わり方についても準備しておく必要がある。
- ・ 中長期ビジョンについては、地域毎に技能者の減少傾向が異なることも踏まえ、将来必要な住宅の数とそれを供給・維持管理するために必要な技能者数を定量的な目標として示す必要があるのではないか。
- ・ とりまとめ（案）の「今後の見通し」に、2035年とあるため、そのときに新築着工戸数が何棟で、どの程度のストック活用が見込まれるのか等、2035年にどれくらいの規模が予想されるのか、ということが記載されると良い。
- ・ 人口減少社会のなかで大工の減少は止めきれない側面もあるため、中長期ビジョンに向けては、「新規雇用した技能者の離職を防止し、どのように技能を身に付け働き続けているか」という点を視点1の目標として設定して議論を行っても良いのではないか。
- ・ 育成環境の整備（視点2）としては、業界全体で取り組む育成の仕組みを構築することが重要。特に、社員5人未満の経営規模の小さい地域の工務店等でも、新規雇用を増やしていくためには、行政的なバックアップも必要と考える。
- ・ 業界団体としては、インターンシップの更なる受け入れや職業訓練校への指導員の派遣等を支援することができる。また、職業訓練校の指導員も含め、指導者の高齢化、指導者不足が減少しているなかで、経験10～20年ぐらいの30代の大工を指導者として育成することが重要。
- ・ 業界団体の役割として、会員工務店等への最新技術の研修会や社員大工の働き方

改革の普及、各地の工業高校・普通高校への職業説明会や現場見学会による職業の見える化を進める役割がある。

- ・今年、CCUS レベル4の要件の一つである、登録建築大工基幹技能者の受講者が増加した。これは年収プログラムで CCUS レベル4の者を優遇する等の取組をする企業が増えたことが要因のようだ。ある程度の余力は必要だが、企業が変革を行うことの効果が見える事例ではないかと思う。
- ・団体として各地の工業高校を訪問するが、カリキュラムの都合上、業界と連携して新しい取組をするような時間が無いという声も聞く。カリキュラムの見直しというのも必要ではないか。
- ・各団体で様々な取組を行っているが、大工に入職してくる人は増えていない。現役の大工の中には「大工はやらん方がいい」と言う人も多い。現役の大工にそう言わせないことが重要であり、まずは現役大工の就労環境の改善が急務。
- ・最近では女性技能者も増えている。快適トイレなど女性が働きやすい環境を整備することは必要だが、例えば改修やリフォームといった短工期で小規模な現場では整備が難しい場合があり、今後の検討が必要と考える。
- ・とりまとめ（案）は簡潔にまとまっている。
- ・業界団体として担い手育成に取り組んでいるが、教育に対する知見が少なく、教育の素人である点が弱みであるため、広く教育機関と協力したい。
- ・団体として工業高校を回ると、工業高校は技術者としての教育が多く、大工になりたくて入学した学生のほとんどが施工管理等の技術者として就職するという話しも聞く。技能者教育の時間を増やすなどする必要があるのではないか。
- ・担い手の裾野の拡大（視点3）について、現状は女性、外国人・・・のように属性で分けているが、新築、リフォーム、修繕、インスペクション、というような技能者の役割で整理すると、大工の年齢に応じた裾野拡大が可能ではないか。現在働いている大工の活躍の場を循環させることも必要。
- ・社員大工化の推進について、社員大工のメリットは理解していても、雇用、育成のコストや時間の側面に対応できない中小工務店が多い現状では、支援によるインセンティブも必要ではないか。
- ・住宅業界では、発注者は施主であるため、施主となる国民に対し、住宅業界の現状、技能者育成にかかるコスト等について理解を求めることが必要。
- ・ものづくりの魅力発信については、業界全体でどのように広めるか方向性を示すことが必要。

- ・とりまとめ（案）は前回のとりまとめ（骨子）と比較して、視点の分け方が分かりやすくなった。
 - ・就労環境の整備、技能者の育成に向けては視点４の経営基盤の改善が重要であるため、経営者育成にもう少し力を入れる必要がある。成功事例の情報共有等、モデルケースを示すことが望ましい。
 - ・能力評価は重要だが、実際には職能だけではない部分で賃金が決まる部分もあるため、単純な能力以外の部分を見える化する仕組みが必要ではないか。
 - ・中小零細の工務店では、個社で人材育成を行うのは時間的・金銭的成本で難しいため、業界や国が行うべきであると思う。そう考えると、職業訓練校が重要だと思うが、土曜日の授業は、週休二日制の観点から見直されるべきと考える。
-
- ・とりまとめ（案）として、取り組むべき方向がまとまってきているように感じる。
 - ・各団体が個々に取り組むだけではこれまでと変わらないため、官民や各団体同士がどのように連携していくかが重要で、中長期ビジョンに向けてしっかり検討いただきたい。
-
- ・とりまとめ（案）はこれまでの意見が網羅されていて、非常にわかりやすい。
 - ・協会所属の企業からも、若手の入職・育成を工務店単位で担うことは非常に負担であるという声がある。
 - ・協会として、地域的に近い工務店で、同時期に若手が入職した場合に育成の共同化を図る方法など検討したい。一方で、教育についてのノウハウや経験が乏しいため、国・教育機関等からバックアップがあるとありがたい。
-
- ・とりまとめ（案）は非常によくまとまっている。
 - ・現状、協会では、大工の育成は個社に頼っており、団体として携わることができていない。
 - ・視点４が重要と考える。例えば、階段を工場生産するという事例も出てきている中で、大工の省力化を促進する技術開発に向けて支援も必要。
-
- ・とりまとめ（案）の内容は良くまとまっているが、官民連携や業界団体が取り組むことに焦点があてられており、消費者まで届かないのではないかと。発注者となる一般消費者に、適正価格で購入してもらうことが技能者の給与や育成資金の原資となることを理解してもらうため、適正な工事費について言及する必要がある。
-
- ・個社や各団体での技能者育成が難しいことに対して、具体的に踏み込んだ内容の記載を検討すべき。
 - ・今後を見据え、外国人の育成就労制度に対応した新たな資格制度の検討や、技能者育成の共通指標も考える必要がある。技能検定の３級に該当するような基礎的

な部分の標準テキストの作成等が考えられる。

- ・育成就労制度は条件を満たせば会社間の転籍が可能な制度のため、個社での育成はコスト・時間的負担が大きく、技能者の育成を業界・団体に担うことが求められる。
- ・消費者に適正価格を提示する際は、現状不明確な大工の賃金相場を明確にすることが必要。
- ・地域で工務店の存在感が薄れると、悪徳リフォーム業者等が増加する要因にもなりうる。
- ・賃上げ等のニュースが多く流れている現状では、労務費等の高騰を消費者自身のこととして考えてもらえる機運があり、いかに消費者を巻き込むかが重要。
- ・大工が担う必要がある作業以外の部分で工業化や流通の合理化など、省力化の余地があるとすると、その部分に対する支援は検討の余地がある。
- ・今まで各団体や個社で新規入職者の確保・育成に取り組んできたが、社会の変化もあり、大工の減少が続いている部分があるのではないか。
- ・登録建築大工基幹技能者制度を立ち上げたときと同様に、育成就労制度についても団体同士が連携することが必要。
- ・これから技能者を雇用・育成しようとする工務店等に向けて、現在作成されている建築大工の職業能力評価シートを活用し、どうやって育成し、評価するのかという見本を示せると雇用・育成に取り組む易くなるのではないか。
- ・現在の職業能力評価シートは業界が作ったものだが、これを国が示すという形にできると、更に業界全体的に広がっていくものと思う。
- ・今後、建設業界の野丁場職種と足並みを揃えた賃金や休暇等、就労環境を整備するとなると、新規入職者だけでなく雇用している社員大工に対しても同様に処遇改善が必要なため、人件費が上がる。会社の体制として利益が出せる仕組みが重要。
- ・とりまとめ（案）で目標や検討の方向性を示した後も、具体的に取組む必要があることが沢山あるため、それぞれについて検討体制を組むことが必要。
- ・国や業界団体が担い手問題について真剣に考え、サポートしようとしていることを、技能者や雇用する事業者に伝えることが、雇用、育成に希望をもって取り組むことにつながる。
- ・大工はものづくりの面白さや施主とのコミュニケーションなどのやりがいを感じられる魅力的な仕事である点を発信していくことが重要。目指すべき姿として「他産業に劣らない「やりがいと就労環境の下、」といったような追記してはどう

か。

- ・ 個社、親方に頼った雇用・技能者の育成は限界があるため、社員大工化が優先的選択肢になり、また、社員大工化を進める際には事業者のマネジメントが問題になる。この点がとりまとめの視点1、4に盛り込まれており、評価。
 - ・ 一方で、ハウスメーカーや一部工務店では先進的に取り組まれているが、取り組めていない地域工務店も多く、地域工務店に対するサポートがなければ、採用格差が広がってしまう。
 - ・ 先進的な取組を行う事業者が業界団体外の場合もあるため、先導モデル事業のように広く展開することが望ましい。
 - ・ CCUS の位置付けが曖昧なため、とりまとめとしてどう記載するかを検討が必要。義務化から逃げず、現在の若い職人やこれからの職人を第一義に考えて制度設計と普及を考えていただきたい。スキルアップ・能力数の増加と評価・給与が連動することによる、技能者の意欲の維持向上を図るべき。
 - ・ 女性技能者に関してはトイレ・更衣室などの就労環境の改善に加え、今後需要が増すリフォーム・改修分野での活躍を主眼にその入職・教育・活躍を支援すべき。
 - ・ AI は入職・教育・活躍を進める上で有効なツールとなる。女性や外国人の就労促進のほか、地域住民といった新たな担い手の拡大に寄与する大きな可能性がある。
 - ・ 今後 AI 活用の影響によるホワイトカラー人材のリスクリングも可能性があるのではないか。
-
- ・ 工業高校から業界団体等へ求める教材等として、次のようなものが考えられる。
①様々な企業による現場の施工工程や作業風景を表した動画、②DX 機材の提供や貸出し、業界関係者による指導、③インターンシップ実習用の空調服の提供や貸出し、④個々の生徒の学習ニーズへの対応（発展的かつ実践的な BIM や 3DCAD を自主的に学ぶための教材（動画や解説書）等）、⑤「ナレッジマネジメント」の実施により、見て覚える世界（暗黙知）から形式知への転換
 - ・ 工業高校からの人材確保に向けては、次のような情報があると生徒を送り出しやすいと考える。①建設キャリアアップシステム（CCUS）の実績一覧の発行、②業界ごとで企業が求めている資格やスキル、人物像等のリスト、③技能者として求められる DX 化を促進するための資格・検定の設定
 - ・ 現在第一線で活躍している女性大工からも、今後の出産や育児を考えると、復帰後に現在のように働き続けるのは難しく思えて、別の進路を検討しているという話も聞く。このような人材に例えば、若手の教育担当や教育機関とのつなぎ役を担ってもらうことで、業界で長く活躍してもらうことも考えられるのではないか。
 - ・ 工業高校においても「売り手市場」であり、教育現場としては、生徒の進路先には困っていない状況の中で、業界が人材を確保していくためには、①地元で「社員大工」として働くことの魅力を伝えていく、②インターンシップや研修会等の受け入れを積極的に発信していく、③体験実習や講演会の機会を各団体で主導し

て設ける、④校内企業説明会などに参加してアピールする、といった取組が求められると考える。

特に、③のような各団体が主体とある取組を続けることで、教員異動や学校の体制変化に影響されることなく、継続的な取組みが可能であることから、業界団体や企業には、地域やケースに合わせて少しずつ学校と良好な関係を築いていただきたい。

（国交省）

- ・複数の委員から目標値についてご指摘いただいた。本懇談会のとりまとめへの記載は難しいかもしれないが、重要な視点であるので、中長期ビジョンの検討の中で、定量的な目標とするのか、観測指標的にウォッチするのか、また全国的に設定するのか地域ごとで設定するのかなども含めて検討を行いたい。
- ・経営基盤強化に向けてモデルケースの提示が重要とのご指摘をいただいた。経営を強化するメリットはわかっているけどどうやったらできるのかわからないということは多分にあり、非常に重要な点であるため、事例はしっかり共有していく。
- ・高齢大工の活躍の場をつくる、今いる技能者が長く働いていける環境をつくることで、担い手の裾野の拡大を図るという方向性や住宅分野の発注者は施主であることから、適正な価格や労務費の必要性を国民にも広く示す必要があるという点など、非常に重要なご指摘をいただいた。

（蟹澤座長）

- ・懇談会のとりまとめに関しては、一通りご意見を頂戴できたと思う。本日のご意見も踏まえて、微調整をすることになるが、委員会の開催は本日で最後となるので、最後は国交省と座長で決めさせていただくことになる。よろしくお願いします。

○資料4について、事務局より説明が行われた。

- ・資料4は、とりまとめで示された課題や検討の方向性をふまえ、具体的な道筋等を検討するための、中長期ビジョンの策定に向けた今後の予定について共有。

以 上