

人材育成WGでの主な論点

平成21年11月

1. 大工職人の現状と問題点

- ・大工職人数は、現状では着工戸数減によりほぼ充足しているが、職業訓練生の減少や若年層の大工への就労減少傾向から、今後の新築・リフォーム需要を賄うには、大幅に不足する懸念がある。
- ・熟練大工の減少やローコスト化の進展は、プレカット需要を増大させ、墨付けや手刻みのできる大工を育てる環境を減少させる悪循環を生じさせている。
- ・人口・世帯数の減少や高齢化の進展は、新築需要や建替え需要を減少させる一方で、住み続ける世帯を増加させ、今後、リフォーム需要を押し上げる可能性がある。
- ・新築工事だけでなく、正確な現場合わせの技術を要求されるリフォーム工事やマンション内装工事は、高度な大工技術を持つ職人を必要としており、訓練や現場で墨付けや手刻みをどう経験させるかが課題となっている。
- ・大工職人の経験や能力が賃金等に反映されておらず、どのように経験や能力を評価し、それを賃金等に適正に反映させるかを検討すべきである。例えば、優秀な職人による施工に対して一定のインセンティブを与えるといった方策も考えられないか。
- ・工務店の多くは零細企業であり、大工職人を社員化しているところは少なく、雇用形態が極めて不安定となっており、雇用・労災・年金・健保等の社会保障も十分対応されておらず、将来の生活に不安を抱えている。
- ・修繕やリフォームには、数時間で終わる仕事も多く、坪単価による仕事では交通費も出ない。個別の工務店や職人による対応でなく、地域工務店の連携による職人の安定雇用や職種グループによる仕事の請負なども考えるべき。

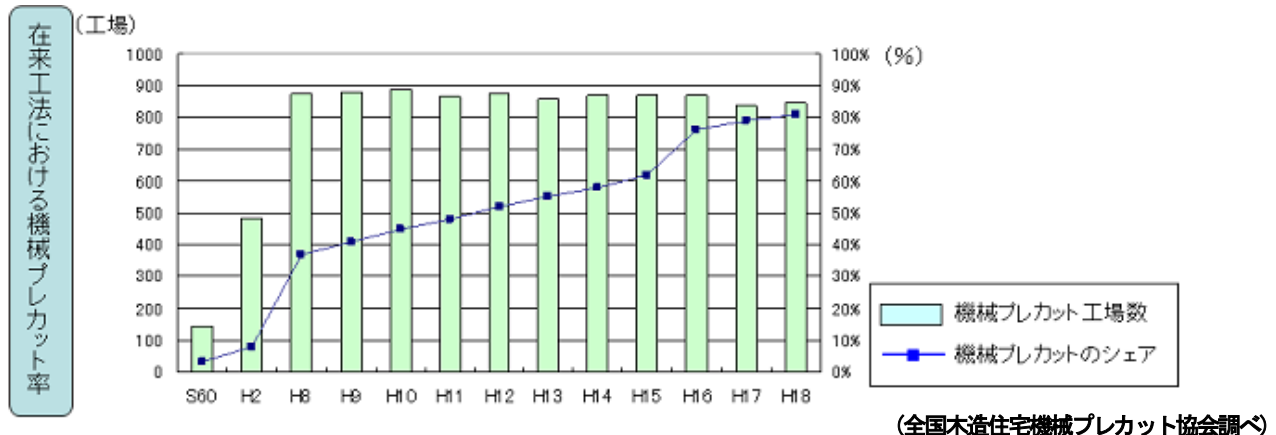
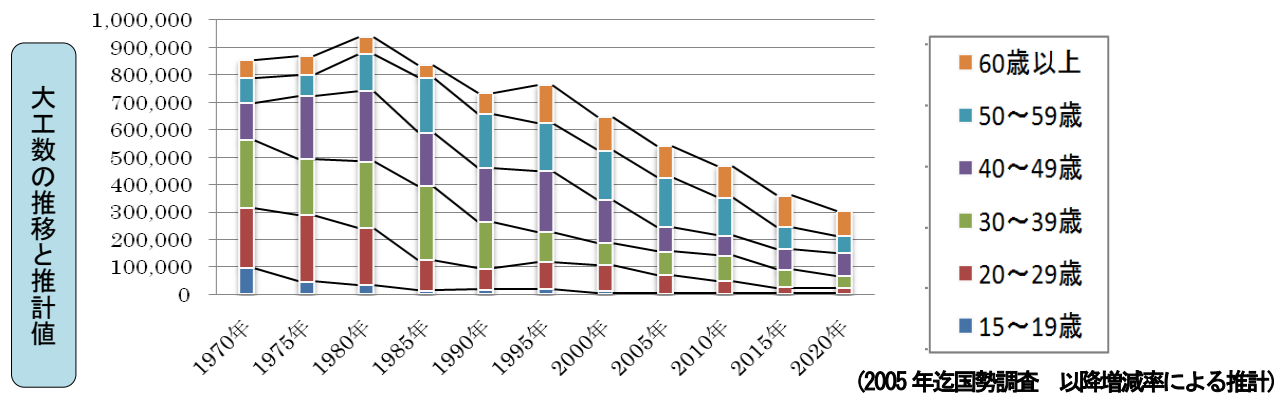


図1. 大工就業者数及び在来工法におけるプレカット率の推移

表 1. 大工職人の雇用形態（賃金支払い形態）の現状

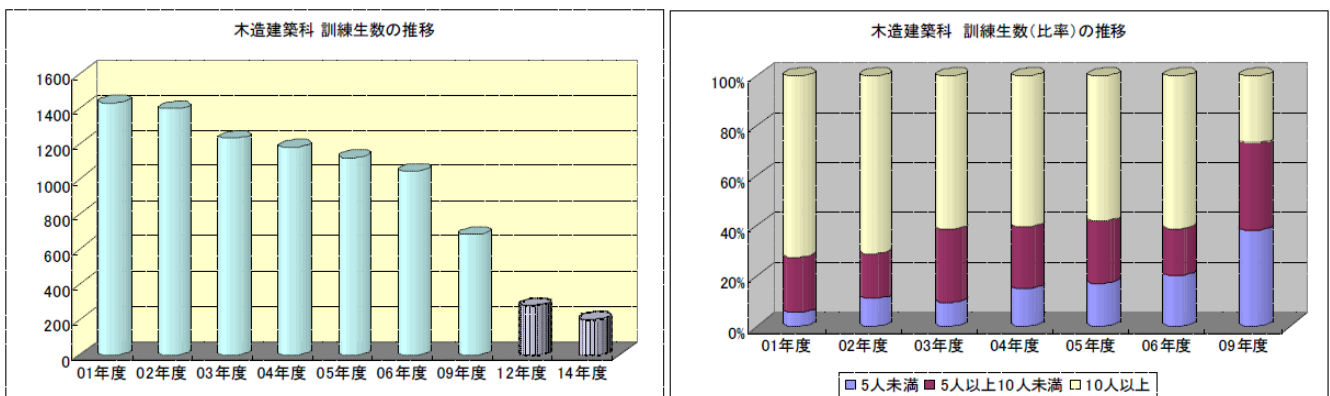
業種		一般土木建築		土木		建築		木造建築		職別		設備		合計	
支払形態															
月払い	一定額	1,306	(27.4)	11,504	(24.0)	7,013	(27.5)	2,619	(23.6)	8,978	(24.8)	13,764	(44.5)	45,184	(28.9)
	一定日数以上休んだとき減額	345	(7.2)	3,523	(7.4)	2,567	(10.1)	750	(6.8)	2,516	(7.0)	2,874	(9.3)	12,575	(8.0)
	一定額から休んだ日数分減額	283	(5.9)	2,990	(6.2)	1,972	(7.7)	972	(8.7)	3,190	(8.8)	2,953	(9.5)	12,360	(7.9)
	日給月給	2,460	(51.5)	25,529	(53.3)	11,761	(46.0)	6,204	(55.8)	16,593	(45.8)	8,981	(29.0)	71,528	(45.7)
	出来高	88	(1.8)	928	(1.9)	1,257	(4.9)	246	(2.2)	2,218	(6.1)	663	(2.1)	5,400	(3.5)
	一定額+出来高	52	(1.1)	938	(2.0)	216	(0.8)	148	(1.3)	863	(2.4)	894	(2.9)	3,112	(2.0)
	合計	4,774	(100.0)	47,857	(100.0)	25,540	(100.0)	11,109	(100.0)	36,196	(100.0)	30,938	(100.0)	156,416	(100.0)
日払い (週払い)	一定額	133	(2.8)	879	(1.8)	255	(1.0)	66	(0.6)	533	(1.5)	267	(0.9)	2,132	(1.4)
	一定額から休んだ時間分減額	58	(1.2)	778	(1.6)	250	(1.0)	42	(0.4)	654	(1.8)	174	(0.6)	1,956	(1.3)
	出来高	40	(0.8)	451	(0.9)	209	(0.8)	42	(0.4)	390	(1.1)	183	(0.6)	1,315	(0.8)
	一定額+出来高	10	(0.2)	338	(0.7)	39	(0.2)	20	(0.2)	260	(0.7)	185	(0.6)	853	(0.5)
合計		4,774	(100.0)	47,857	(100.0)	25,540	(100.0)	11,109	(100.0)	36,196	(100.0)	30,938	(100.0)	156,416	(100.0)

(注) 1. () の数値は各合計を100とした場合の構成比
2. 未記入・無効回答企業を除く

(国土交通省 平成17年度 建設業構造基金調査より)

2. 大学等の木造教育や、既存資格者への再教育

- ・ 木造住宅は、大工・工務店の職域であり、大学など教育機関で扱うものではないという考えが根強く残っており、大学における木造教育は極めて不十分となっている。
- ・ 設計者や建築主事の中には、木造に対する知識が不十分な人も多く、特に設計者が伏図等についてプレカット工場等に依存し、さらに図面を書けなくなっている。
- ・ 職業訓練校のカリキュラムが、座学重視で、実務軽視になっているのではないか。
- ・ 設計者も大工も、木材の性質を知らない人が多い。木材を扱う職業として、最低限学んでおかなければならないことがある。そのため、木造住宅づくりに関わる職種に共通の教本をつくり、既存資格者等に対する木材と木造の再教育を行う必要がある。



(全国建設労働組合総連合による調査と推計 2009年実施)

図 2. 認定訓練校の現状（全国の木造建築科訓練生数と各木造建築科の訓練生の比率）

育成システム、基金の確立にむけての取組みと連携

－欧米の例－

■アメリカ・大工連合ユニオン

雇用主が大工の時間当たりの労働に対する定額(0.32ドル)の訓練工基金を支払う

■イギリス建設産業訓練評議会CITB・40職種

建設会社から定率(直用労働者の支払賃金の0.5%、及び労務供給下請けへの支払額の1.5%)で徴収

■ドイツ・建設産業

建設業経営者団体と労働組合で運営する社会金庫へ、全企業が労働費用に対する一定比率(2.8%)で負担

■フランス・成人職業訓練協会

全事業主は、雇用した技能労働者に支払った賃金の1%を職業訓練のための目的税として納付。ほかに内部育成費の留保

3. 木造建築士

- ・木造建築士が、単に三級建築士に過ぎない扱いになっている。地域性や認定制度を考慮すると都道府県単位で「木造住宅に精通した頼れる資格者」に進化させる必要があるのではないか。また、林産系の学科やプレカット関係者に対しても、木造建築士に直接道を開くことも考えられないか。

4. プレカットとの積極的連携

- ・木造住宅の生産性と信頼性を高め、建築確認の合理化を図るためにも、例えば、プレカット工場と工務店等の組合せで、製造者認証を取得するといったことも検討すべきではないか。さらに、このような木材を扱う組織が、職人育成や建築士等の再教育の場となることも考えられる。

以上のような問題意識から、当面、次のような検討作業を行うこととしている。

- ① 何故、担い手育成が必要なのかについて、既存のデータ等(新築・リフォームの需要、職人の年齢分布、訓練校の状況、坪当り人工数の変化等)をもとに、今後の予測を行い、説得力のある理論武装を行う。その際、地域偏在についても考慮する。
- ② 育成すべき人材像を示す。その際、単に下から上へのステップアップだけでなく、設計、監督、職人の各職域間の移動や、職域をまたがった幅広い人材の育成についても考える。また、大工職人をはじめ育成された人材の評価やインセンティブの付与、雇用・処遇の在り方等について、欧米等の例も参考にしつつ検討する。
- ③ 大学等における木造教育のあり方、木造建築士等の資格のあり方、建築士等の再教育の具体的方策等について検討する。