

地域工務店がめざす人材の確保と育成

— 「大工さん育成ガイドブック」の作成 —

一般社団法人北海道ビルダーズ協会（武部建設株式会社） 武部 豊樹



2024年2月、普及協会理事と道総研林産試験場との意見交換会が開催され、当協会の武部理事が「地域工務店における大工育成の取り組み」を話題提供されました。

大工さんの世界でも全体数の減少、高齢化が課題となり、若手大工さん確保や育成に苦労している工務店が少なくありません。一般社団法人北海道ビルダーズ協会（以下、ビルダーズ協会）では、大工育成研修会の開催をはじめとするさまざまな事業を進めていて、「大工さん育成ガイドブック（以下、育成ガイドブック）」の作成・発行もその一つになります。

地域に根ざす工務店が、大工さんを雇用し、育成するための手引きは、業種は異なっていますが、地域の林業・林産業を担う事業者が若手職員を採用し、各事業者の核として育てるに際して参考になる面があると思われまます。そこで、武部理事の話題提供に基づき「育成ガイドブック」の概要を紹介しします。

（文責：普及協会・菊地）

■大工さんの現状

大工就業者数の推移を図1¹⁾に示します。1980年の93.7万人をピークとした後、2000年に64.7万人、2020年には29.8万人と、往時の1/3にまで減少しました。同時に、60才以上が43%を占める高齢化も進んでいます。北海道における林業就業者の60才以上の割合は32%²⁾であることから、大工さんの高齢化はさらに進んでいることになります。

大工さんが減った要因は、次のように推測されています。

- ・バブル崩壊に端を発する住宅着工数の減少
- ・プレカットの普及による現場作業の減少
- ・工務店が雇用していた大工さんの社外化と一人親方化
- ・工務店が大工さんを育成する機会、経験の不足

総務省の住宅・土地統計調査結果³⁾によると、2023年の調査で、空き家数900万戸、空き家率13.8%とそれぞれ過去最高を示しています。大工さんは、住宅の

新築だけではなく、膨大な中古住宅を活用するに際しても欠かせません。若手大工さんの確保と養成は急務なのです。

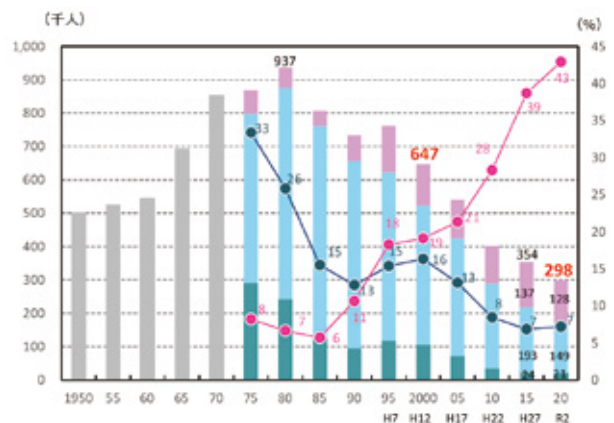


図1 大工就業者の推移

■ 30歳未満 ■ 30歳以上60歳未満 ■ 60歳以上
● 30歳未満の割合 ● 60歳以上の割合

■育成ガイドブックのねらい

育成ガイドブックを作成するに当たっては、工務店経営者の世代交代が進む中で、大工経験を持たない2代目、3代目経営者が大工さんの確保、育成に取り組むときのことを念頭に置きました。単に若手人材を採用するためのハウツーを示すのではなく、工務店が魅力ある職場づくりを進めることで競争力を高め、工務店と大工さんの社会的地域の向上を目指してほしい・そんな思いがあります。

育成ガイドブックの具体的な目的は下記の4項目になります。

- ・意欲ある若者に、大工さんとして入職してもらうための手引書
- ・入職してから3年間の育成を進める際の手引書
- ・経営者および指導大工の役割を示すこと
- ・4年目以降のキャリアパスを示すこと

ここに示した目的を達成するため、大工さんの成長に応じた取り組み項目を取り上げています（表1）。大工さんの入職から成長、リタイアまでのキャリアパス（図2）を明示的に提案しているところに育成ガイ

ドブックの特徴があります。

表1 育成ガイドブックの構成

I.はじめに
1.ガイドブックのねらいと背景
2.大工さんの確保と育成に対する工務店経営者の心構え
II.大工さんを大事にする環境づくり
1.ものづくりに活躍する大工さんに興味をもってもらう機会
2.求人と雇用
3.工事現場の安全・衛生管理
4.大工さんの技術修練・熟達, キャリア蓄積を大事にする職場作り
III.指導大工さんの知識と心構え
1.心構え編
2.基礎知識編
3.指導方法の身につけ方編

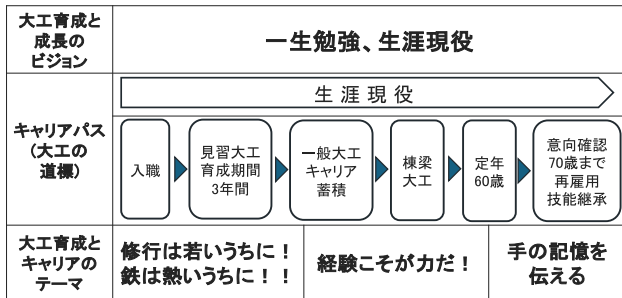


図2 キャリアパスと大工育成の体系

■経営者の心構え

若者に職場として選んでもらうための第一歩として示しているのが大工さんの「社員化」です。大工さんが誇りを持てる働きがいのある職業であることを自覚できる待遇・雇用環境を整えること、すなわち、

- ・安全・安心で働きやすい職場環境を整備すること、
- ・他業種・産業と同程度もしくはそれ以上の雇用条件と就労環境を整備・提示すること、

が工務店経営者の責務であり、若手を採用し、定着を図る上で重要なこととなります。

大工さんの「社員化」、および「キャリアアップの仕組み」は、若手を採用するためだけのものではありません。技能の向上や経験の積み重ねを適切に評価し、それを処遇に反映することは、大工さんが長く働き続けられる環境をつくとともに、工務店が伸びていくための仕組みでもあります。

大工さん、広く言えば建設作業者の不足や高齢化は工務店に限ったことではなく、建設業全般に共通する

課題です。大手の建設業事業者との競争の中で生き延びていくためには、「社員化」、「労働環境の整備（福利厚生制度の充実を含め）」、「教育環境の明示」は欠かせません。

■大工育成、教育プログラムの活用

ビルダーズ協会は、北海道職業能力開発促進センター（ポリテクセンター北海道）と大工育成・教育プログラムを共同開発し、2018年から研修を実施しています。新規高卒就職者の3年以内離職率は、建設業では40%を越えています⁴⁾、大工育成・教育プログラム受講者のそれは20%を切っています。これは、基本技能を学んで技能が向上することや、企業の垣根を越えた同世代の仲間ができる効果によると推定されます。

国土交通省と建設業団体が連携して運用をはじめている「建設キャリアアップシステム（CCUS）」の導入も検討すべきでしょう。大工さんが持っている資格、経験、技能を客観的に把握することで、適切な処遇につなげるとともに、何よりも当人がキャリアアップを考える一助となります。

■つくる仕事はおもしろい！

ビルダーズ協会では、育成ガイドブックの作成を始め、進路指導の先生方に向けたPR、大工さんの仕事が見える動画（つくる仕事はおもしろい⁵⁾）の作成・公開などを進めています。大工さんという仕事、今も小学生男子の「なりたい仕事」のTOP10の常連です。そんな彼らの夢が叶うよう、そして叶ったことに満足が得られるよう、魅力ある職場づくりを後押ししていく考えです。

■参考資料

- 1) <https://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/house/content/001581926.pdf>.
- 2) 令和4年度北海道森林づくり白書.
- 3) 総務省：令和5年住宅・土地統計調査住宅数概数集計（速報集計）結果，https://www.stat.go.jp/data/jyutaku/2023/pdf/g_kekka.pdf, 2024年4月.
- 4) 厚生労働省：新規学卒者の離職状況，<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>.
- 5) 北海道ビルダーズ協会：<https://www.youtube.com/watch?v=SBSmfatyFdg>.