

「愛媛県知事から感謝状：木造応急仮設住宅の建設」



中村時広愛媛県知事の感謝状を贈呈する
小坂泰起愛媛県東京事務所長（左）

2月21日、中村時広愛媛県知事より小坂泰起東京事務所長を通じて、JBNと全国建設労働組合総連合（全建総連）が設立した一社）全国木造建設事業協会（全木協）大野年司理事長に対して、「昨年七月の豪雨災害に際し木造応急仮設住宅の建設に尽力し被災地および被災住民のために大きく貢献した」として感謝状が贈呈されました。大野理事長からは「JBNの地域工務店と全国の大工職人達が被災地のために力を発揮することは、我々に与えられた大きな社会的役割であり、それに対する温かいお言葉は大変有難い」と謝意が表されました。愛媛県では、主幹事会社の新日本建設（株）を中心に164戸の建設を行いました。

講習会スケジュール

- ① 「木造耐火の追加告示仕様の案内及び
耐火設計マニュアルの解説」研修会
- ② JBN準耐火建築物設計マニュアル講習会

東京：3月11日（月）東京八重洲ホール101会議室
【定員20名】

福岡：3月15日（金）福岡県中小企業振興センター
303号室【定員35名】

大阪：3月19日（火）ドーンセンター中会議室3
【定員25名】

名古屋：3月20日（水）安保ホール101号室
【定員20名】

木造耐火の追加告示仕様の案内及び耐火設計マニュアルの解説」研修会開始時間

全会場共通 13:00～14:30（受付開始12:30～）

JBN準耐火建築物設計マニュアル講習会開始時間

全会場共通 15:00～18:00（受付開始14:30～）

※各日同会場にて、「木造耐火の追加告示仕様の案内及び耐火設計マニュアルの解説」研修会とJBN準耐火建築物設計マニュアル講習会を開催します。

各記事の詳細はJBNホームページをご覧ください。

③ 環境委員会特別研修会

日 時：3月12日（火）14:00～18:00（受付開始
13:30～）

会 場：東京八重洲ホール（ホールB2）

内 容：国土交通省・経済産業省・環境省による本年度の補正予算と来年度の事業について、次年度の委員会活動についての自由討議

④ 大工・工務店がつくる一番身近な中大規模木造建築 シンポジウム

○日 時：平成31年3月13日（水）13:30～17:30
(13:00受付開始)

○会 場：TKP東京駅セントラルカンファレンスセンター
ホール10A

○講 師：東京大学大学院農学生命科学研究科
稻山正弘 教授

○定 員：150名

○参加費：3,000円

○内 容：

◆在来工法の延長で経済的かつ魅力的な中大規模木造をつくるための設計手法と実例

◆中大規模木造建築に取り組むために準備しなければいけないこと

◆パネルディスカッション

JBNの基本理念

「私たちJBN・全国工務店協会は、全国の地域工務店とその業界団体の持続的発展に尽くし、地域の住生活環境の向上を通して、社会に貢献します。」

特集「日本の住まいを守るこれからの大工育成」



「大工ネットワーク北海道」仲間同士で競い合う

この20年に半減したと言われる大工就業者数。この危機的な状況に取り組むJBN大工育成委員会主催の全国セミナー「日本の住まいを守るこれからの大工育成」は、2月6日TKP東京駅八重洲カンファレンスセンターで開催されました。JBNレポート3月号は、そのセミナーを特集し、概要を報告いたします。



開会挨拶 「世界に誇る日本の木造建築大工を育てる」 大野年司 会長

JBN・全国工務店協会として、減り続ける大工の育成確保を最重要課題のひとつとして数年がたつ。世界に誇れる日本の木造建築大工の技術、技能を何としも後世に残したい。また、残すことが今の私たちが果たさなければならない使命であり、同時に私達地域工務店にとって、避けて通れない重要な課題だ。東日本大震災、熊本地震、西日本豪雨災害の木造応急仮設住宅建設に先頭に立って、しっかりと地域の期待に応えたのも、JBNの地元工務店と全国の大工職人だった。大工職人の社員化は、労働環境を大きく改善し、この問題の解決にかなりの成果をもたらす。既に何社かで新たに取り組みが始まっているが、このハードルは決して低くない。全国で多くの工務店が、それぞれの工務店に合った育成・採用の方法を探り、共有化していくダイナミックな動きがあり、同時に、指導棟梁の教育も始った。若い人の気質を理解して、長い目で育てる余裕も必要だし、社員化のみならず、外注さんとタイアップして等、色々な手法が考えられる。其の為にもJBN工務店の基礎体力の強化が必要であり、新年度は新たに経営強化に資する活動に力を注ぎ、後継者問題も含め、皆様と共に積極的に取り組み前進していきたい。

来賓挨拶 「地域に根ざした大工育成を」 国土交通省住宅局住宅生産課成田潤也木造住宅振興室長

国交省の補助事業としてJBNを含め全国で約20の団体が、地域に根ざした大工の育成に取り組んでいる。間もなく本格稼働する「建設キャリアアップシステム」は技能者の資格や経験をデータ化し、待遇改善することが目的。そのためJBNとも一緒に建設大工の4段階の能力評価制度等について検討している。また引き続き、長期優良住宅や省エネ住宅などの建設を支援する地域型住宅グリーン化事業について来年度予算を確保しているので、JBN工務店の皆様とともに優良な木造住宅づくりに取り組んでいきたい。

委員長挨拶 「多種多様な取り組みに学ぶ」 杉山真一 大工育成委員会委員長（鳥坂建築株代表取締役社長）

大工育成と採用の取組みは、経営者によって多種多様だ。先ごろの全国調査の結果、JBN会員工務店の三分の一で社員化が出来ているとの速報値だが、これは意識の高い工務店に早々回答頂いた結果ではないだろうか。どうやって大工になりたい人材を探し出すかは、大きな共通の課題だが、経営者の考え方により取り組みは大きく変わる。本セミナーの事例は、各地の異なる環境によるものもあり、会員工務店の皆様の取組みの一助となれば誠に幸いである。

JBNレポートは4月から紙面を一新して毎月お届けいたします。

JBNは様々なご相談（技術、法律、支援等）をお受けしております。

ホームページ（トップページの最下欄）のお問合せフォームをご利用いただけます。

【発行・お問い合わせ】

一般社団法人JBN・全国工務店協会 〒104-0032 東京都中央区八丁堀3-4-10京橋北見ビル東館6階
Tel.03-5540-6678 Fax.03-5540-6679 E-Mail: jbn@jbn-support.jp URL: http://www.jbn-support.jp

大工育成ガイドライン Ver.2説明 「大工は工務店の最大の競争力」

武部豊樹 JBN大工育成委員会担当理事・北海道ビルダーズ協会代表理事（武部建設株代表取締役）

2017年にガイドラインVer.1を作成し、各地の連携団体に大工育成委員会の設置を呼びかけ、全国28か所でガイドライン説明会、指導棟梁研修を実施した。また、各社のOJTを支援しつつ、全国にネットワークを広げ、北海道ではポリテクセンター北海道と見習大工研修会を立ち上げ、大工同士の仲間作りのため「大工ネットワーク北海道」を提案した。多くの経営者がガイドラインの肝（きも）である社員化にハードルの高さを感じているのは事実。経営者の意識改革が重要で、学校などに出す求人票に雇用条件を書くが、それは自社の経営の見直しにもつながる。大工の一生をキャリアパス（目標に向かう道筋）として捉え、墨付け手刻みができる適応力のある大工を育てるためにも、自社の経営力の強化が重要だ。経営者として休暇、退職金、5つの社会保険（健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険、介護保険）、就業規則等について、具体的に考えていく必要がある。大工は「コスト」か「パートナー」か、経営者としてコストと思えばコストカットに向かうが、パートナーとして耐震・省エネ改修や古民家再生等に取り組めば、工務店の競争力を高める源泉となることを共に考えて行こうではありませんか。

特別講演 「みんなで大工の魅力を広げよう」 関 卓実 新建ハウジング編集長



新建ハウジング関卓実編集長による特別講演

自分の仕事は「地域工務店の応援団」、なぜなら、それが日本の住宅を良くして、そこに住む人の暮らしを良くすることにつながるからだ。外側から見た大工や工務店の魅力を業界以外に発信することで、大工として工務店で働く人を増やしたいと思う。良い工務店で注文はあるのに、大工がないから仕事を増やせないという声が多いのには、危機感ばかりか恐怖さえ感じる。それは日本の住宅は、地域を知る工務店に地域の人のために建てて欲しいからだ。JBNが大工育成に取り組むことは重要で、近い将来には大工はプレミアムな職種となる時代が来ると確信している。技能のある大工は引く手あまたなブランド的存在として工務店の大きな経営資源であり、競争力の源となるだろう。

若い人の価値観が大きく変化している中で、地域性を大切にして注目される「ロングライフデザイン」の提唱者デザイナーのナガオカケンメイ氏は、東日本大震災の中で若者の価値観が大きく変わったことを指摘している。「豊かさはモノではなく手に入らない」「闇雲な成長よりも小さな幸せをつかみたい」と思うようになり、そのキーワードは自然、地

事例発表1 『ポリテクセンター北海道と連携して行う新人大工育成の試み』

（株）丸三ホクシン建設 首藤一弘 代表取締役



ポリテクセンター北海道での新人・見習い大工講習会

自社には社員大工9名、常用大工3名がいるが、北海道ビルダーズ協会役員として大工養成機能をもつポリテクセンター北海道と連携して、ガイドラインに則った3年間の大工

育成を進めている。従来のプログラムではなくカスタマイズしたもので、新人、見習い大工向け講習会を木質構造、電気設備、断熱・気密、リフォーム工事などについて、月2回、2日ずつのペースで実施した。間もなく1年を経過し、現在の参加は6社10名だが、これからは現場での実習が増えてくる見込みで、北海道独自の研修旅行も予定している。

学校訪問していると、就職担当の先生から「工務店からの求人は雇用条件が悪く、保護者に説明し難い」との反応がある。「雇用条件を整えたら、それを知らせて欲しい」との要望があった。もう一つの課題は、教える側である指導

棟梁の賃金体系も改善すること。大工、職人同士の交流も重要で、総勢60名あまりの大工が個人として登録する「大工ネットワーク北海道」を立ち上げ、仲間同士の情報交換

事例発表2 『小さな工務店だからできる大工育成と社員化』

（株）山田工務店 山田文夫 代表取締役

5年ほど前までは全員が常用だったが、若手6名を社員化し、熟練3名は常用で来てもらっている。月給は、初任給が18万3千円で最高が45万円、他方で常用の日給は1万2千円から2万円とし、仕事を切らさないよう対応している。

徳島県西部テクノスクールでの模擬家屋小屋組み訓練
手刻みの作業場で施主と大工の顔合わせを行ってコミュニケーションを促進し、大工の基礎として刃物砥ぎなど工務店らしさを大切にしている。徳島県立西部テクノスクールでの育成支援事業では、道具の手入れ・調整、手工

事例発表3 『地域貢献で増やす未来につながる職人育成』

（有）村木建築工房 村木幹直 代表取締役

専門家学校や高校の建築科を卒業しても、大工以外の選択肢を選ぶ学生が多いことから、大工仕事を目にする、実際にやってもらう機会を増やすものづくりの楽しさを知ってもらおうと、自社で「ものづくり体験教室」を開催し、また浜松テクノカレッジ技能祭では技能マイスターによるものづくりを行っている。そして5年前から地元浜松市立笠井中学校に「職業体験」の機会を提供しているが、これは社会貢献、地域

事例発表4 『大工入職者82名育成の軌跡』 会津建設（株） 芳賀一夫 代表取締役社長



名前の入った揃いの法被で地元の祭りへ

総勢34名の大工のうち、社員大工は24名で、一人前は14名（平均43歳）、若手は10名（平均20歳）、残る10名が常用（専属）大工（平均60歳）となっている。これまで82名の大工を育成してきた結果である。定着率を上げるために、見習い大工の入社3年間は基本給17万円をベースとして残業手当も支給し、4年目から賃金を改定して段階的に上げていく。それぞれの気質を見て、組成をきめ細かく見直していく必要がある。また、社員旅行を行い、名前入り

と競争心の活性化、大工の待遇の向上、工務店間を横断する応援ネットワークに取組んでいるところだ。

『小さな工務店だからできる大工育成と社員化』

具訓練、木材加工訓練、模擬家屋小屋組み訓練など現場力重視のカリキュラムで即戦力となる技能者育成を目指す。NHKのプロフェショナルを見て職人になりたいと、給料が半分になることも覚悟で飛び込んできた大手営業マンは、今、家族の理解を得て一人前になりつつある。意欲ある若手大工には、会社がリスクを取って、いろいろチャレンジさせることは重要。また、OJTでは出来るだけ年齢の近い先輩を配置する、適性によっては途中で現場監督に進路を変える選択肢もある。大工育成や社員化は小さな工務店の方が社長の思いが伝えやすく取り組みやすい。また、大手との差別化ができ大工工事の小回りが利く。若い大工を育成しているとお客様の信頼が増すこともあり、大工を下請けとせず昔のように大工が主役の家づくりを行いたい。

貢献としても評価されている。2014年からの3年間は、自社の施主宅でウッドデッキを施工したが、毎回8名ほどの参加者に体験が限定されることから、2017年は木を活かした中学校保健室の改修、2018年は人の往来が多い昇降口の巨大掲示板設置に取組み、作業の生徒だけではなく全校生徒が大工仕事の成果を目にするようになった。今後は、中学生が小学校の校舎で大工仕事をするような更なる広がりを構想している。職業体験に協力するメリットは、未来の大工を増やす種蒔となること、社会貢献として企業イメージがアップし認知度が高まることが、学校関係者、保護者などにもアピールでき広報となることなど。このような取り組みをJBN会員工務店の皆様とともに広げ、職業としての大工のイメージを良くしていきたい。

『大工入職者82名育成の軌跡』 会津建設（株） 芳賀一夫 代表取締役社長

の揃いの法被を支給して全員で地元の祭りに参加するなど、帰属意識の醸成も重要な。若い大工を辞めさせないために、65歳以上の熟練大工に指導させると孫に教えるように丁寧に教えるが、現役バリバリの大工は売り上げのためにスピードを重視するので、若手がモタモタしていると怒鳴りがち、腕の良い大工が良い先生になるとは限らない。バリバリの先輩大工は、新人に早く仕事を覚えさせ一人前に稼げるようになることが優しさだと思っているが、怒鳴ってはその優しさは通じない。ゆとり教育の中で、教室でも部活でも怒られた経験がないからだ。現役社員をコミュニケーションセミナーに参加させ、ゆとり世代に叱咤激励が通用しないことを気づいてもらい、意識を変えさせている状況もある。課題はあるが、伝統工法を守れる技術者、日本の工務店の未来の担い手を育てていきたい。

（注：発表者からは大工さん、工務店さんの呼称も聞かれましたが、大工、工務店に統一してお伝えいたします。）