

平成31年1月1日

## JBN大工育成ガイドライン (ver.2)



### 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

<http://www.jbn-support.jp/>



一般社団法人 JBN・全国工務店協会



# 目指せ棟梁。

## 〈目 次〉

1. はじめに	3p
・ガイドライン作成の目的	
・大工育成の背景と目的	
・大工育成の社会的意義	
2. 目指すべき大工像	4p
・適応力のある大工	
3. 採用と雇用	4p
・採用	
・大工の社員化	
4. キャリアパス概要	5p
・キャリアパス概要	
・年収イメージ	
・生活イメージ	
・キャリアパスグラフ	
5. 育成とキャリア	6p
全体テーマ「一生勉強、生涯現役」	
・育成期間(入職後3年間)	
・キャリア蓄積期間	
・技能継承期間	
・キャリアアップシステム	
6. 経営体制の見直しと整備	6p
採用と育成は経営基盤の強化と表裏一体	
7. 社外環境への働きかけ	7p
8. 工務店のなすべきこと	7p
9. 大工育成において行政に求めること	7p
10. ガイドラインの実践活動の展開	7p
・JBN本部活動	
・各連携団体の活動	
11. まとめ	8p

別紙参考資料	9p・10p
--------	--------

- ・見習大工の技能習得の目安
- ・一般大工・現場棟梁の技能・技術習得の目安



## 1. はじめに

### 1-1 ガイドライン作成の目的

- 全国組織であるJBN(全国工務店協会)が、組織として大工育成に取り組むための基本姿勢を示すこと
- JBN会員の工務店が所属する連携団体で若手大工確保のため、採用・入職から3年間の大工育成を自分たちで進めるに当たっての具体的な指針となること
- 4年目以降の大工職人としての「キャリアパス」を示すこと  
※ここで言う「キャリアパス」は大工として入職から定年退職とその後までの技能習得と収入の目安を示し、それに伴う資格取得と職人人生全体を提示するものです。

### 1-2 大工育成の背景と目的

高齢化と入職者不足による急激な大工職人の減少に対する危機感のもと今後、工務店が競争力を発揮するために魅力ある職場をつくり、若手人材を確保して新人大工を自ら育成し工務店と大工の社会的地位の向上を目指すものです。

これにより木造住宅がメインである日本の住文化の担い手を育成することに貢献します。

### 1-3 大工育成の社会的意義

現在、日本の木造住宅の多くは在来軸組工法で建てられています。

人口減少と経済の低成長時代において今後多くの住宅の維持改修が必要とされます。

このような状況の中、様々な工法で建てられた木造住宅の耐震・省エネ改修に適応できるのは在来軸組工法を習得した大工です。

また低炭素社会の建築物として、CLTをはじめ木の多様な新素材、新工法に対応できるのも大工であると思います。

さらに日本の伝統的木造建築物の代表である社寺建築、また木造建築文化財の修繕、維持管理を担うのも大工です。

そして近年頻発している大地震等の自然災害時において応急仮設住宅、及び復興住宅を地域材によって建設し、被災者救済や地域の雇用確保に寄与する中心的役割を担うべきは地域の工務店であり大工です。

このように大工の育成は地域社会と経済にとって、また日本の住文化にとっても極めて大事な社会的事業です。

日本社会において大工という職種は、社会資産としてなくてはならないものなのです。



## 2. 目指すべき大工像

### 2-1 適応力のある大工

キャリアアップに伴って以下の様な木造建築、木工事に対応できる「適応力のある大工」を目指します。

- (1) 在来軸組工法による新築住宅ができる
- (2) 様々な工法による木造住宅の耐震・省エネ改修ができる
- (3) 中大型木造建築の木工事に対応できる
- (4) 中大規模の非木造建築物の省エネ改修工事・木質化工事に対応できる
- (5) 古民家の解体及び再生ができる
- (6) 2×4工法、ログハウスに対応できる

### 3. 採用と雇用

#### 3-1 採用

大工人口を増やすためにはまず意欲ある若者の入職を積極的に促す必要があります。採用活動にあたっては他産業と同程度以上の雇用条件と就労環境を提示する必要があります。

#### 3-2 大工の社員化

- 「社員化」の目的は一言でいえば大工の待遇改善です。
- 自社のパンフレットと合わせて「求人票」「JBN新人大工募集パンフレット」をセットにした積極的な求人活動の展開。
- 「求人票」には提示された採用条件をもれなく記入できる事。とりわけ「社会保険の適用」は必須です。
- 「社員化」とは以下の条件をいいます。
  - (1)雇用契約の締結
  - (2)社会保険適用(社会保険とは雇用保険、厚生年金保険、健康保険、介護保険、労災保険を指します)
  - (3)就業規則、有給休暇制度、退職金制度の整備・適用。

※1 育成プログラムの提示説明

※2 大工道具の貸与・支給

<大工道具の例>

1年目～腰道具一式、鋸、鑿、鉋、砥石等、電動工具(丸鋸165mm、充電式インパクトドライバー)

2年目～墨付け具一式、手道具の充実、電動工具(胴縁カッター、電動ドリル)

3年目～電道具の充実(ピンタッカー、釘打ち機65mm、釘打ち機90mm等)



## 4. キャリアパス概要

### 4-1 <キャリアパス概要>

入職→見習大工(3年間)→一般大工(技能修練・資格取得)→現場棟梁(キャリア蓄積)→熟練大工(技能熟達)→定年退職(60歳)意向確認・再雇用→年金受給(65歳)意向確認・再雇用→70歳から嘱託勤務→生涯現役

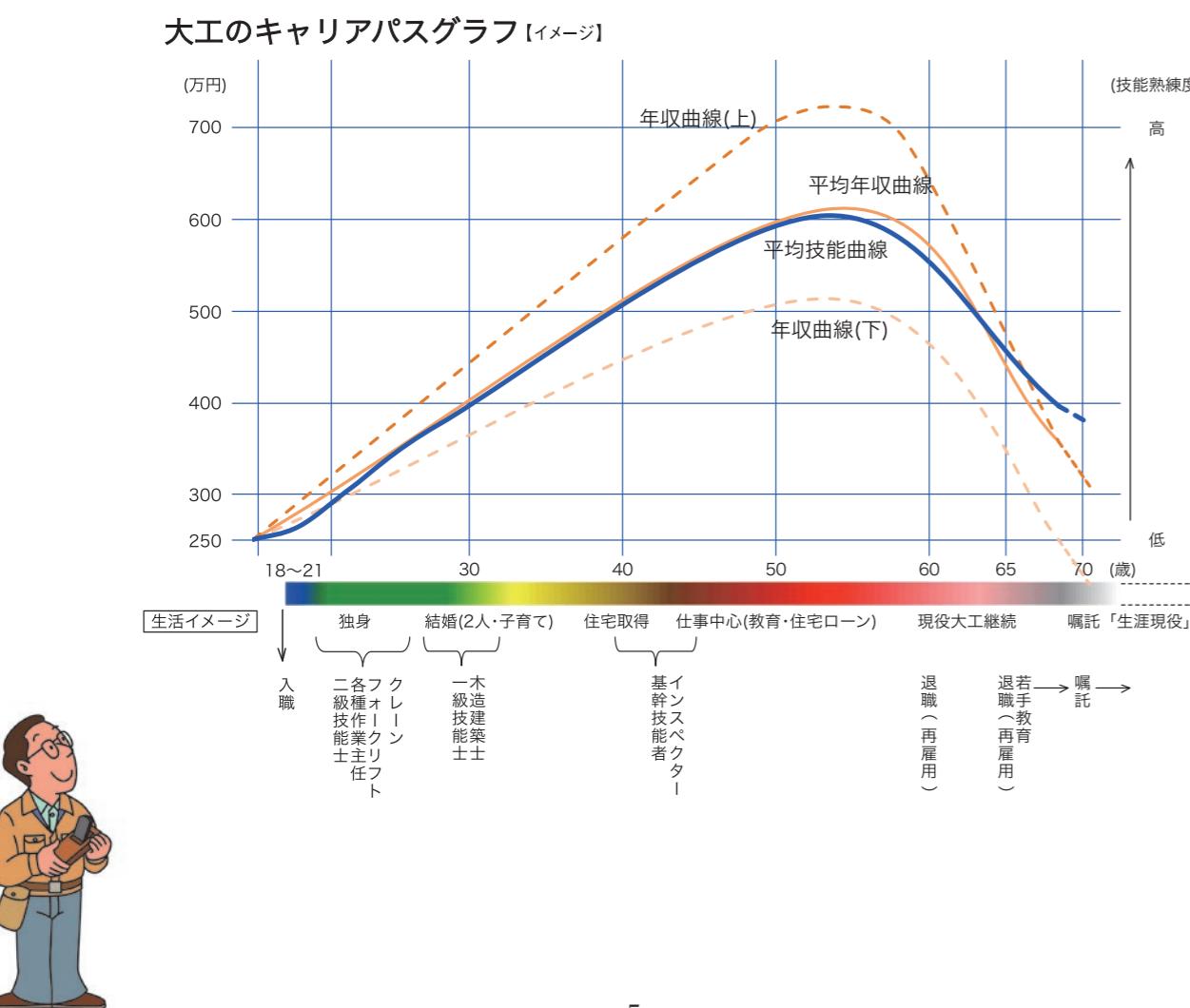
### 4-2 <年収イメージ>

入職時(約250万円)→見習大工(250~350万円)→一般大工(350~500万円)→現場棟梁・熟練大工(500~800万円)→定年・意向確認・再雇用60~65歳(500~300万円)→意向確認・再雇用66~70歳(年金+300~200万円)→嘱託71歳~(年金+200~150万円)

### 4-3 <生活イメージ>

18~21歳(独身)→22~30歳(独身→結婚)→31~40歳(子供2人の子育て・住宅取得)→41~60歳(教育・住宅ローン返済)→61~65歳(現役大工継続)→66~70歳(現役大工・技能承継・若手教育)→70歳~(生涯現役)

### 4-4 <キャリアパスグラフ>



## 5. 育成とキャリア

### 全体テーマ「一生勉強、生涯現役」

#### 5-1 育成期間(入職後3年間)

●テーマ：「修行は若いうちに！ 鉄は熱いうちに！」

- (1) OJT～指導棟梁による日々の現場実習が基本(各社毎に実習プログラムを策定)
- (2) OFF-JT～外部機関(各地ポリテクセンター等)における月1~2回の集合研修、年1~2回の特別研修会
- (3) 資格取得～2,3級建築大工技能士、各種作業主任者、各種技能講習修了者 等

#### 5-2 キャリア蓄積期間

●テーマ：「経験こそが力だ。」

- (1) 現場における経験の蓄積—棟梁への道
- (2) 資格取得～1,2級技能士、木造建築士、1,2級建築士、1,2級建築施工管理技術者、基幹技能者、インスペクター 等

#### 5-3 技能継承期間

●テーマ：「手の記憶を伝える。」

- (1) 60歳以降は現役大工を継続しながらOJTのサポート、次世代への技術継承⇒生涯現役

#### 5-4 キャリアアップシステム

※国土交通省が各事業者団体と連携して導入を図る「建設キャリアアップシステム」のねらいは(1)技能者の待遇改善(2)現場管理の効率化です。(1)については技能者の技能レベル(4段階)に応じた能力評価、保有資格、就業履歴等。(2)については社会保障の加入状況、施工体制台帳、作業員名簿、建退共等の書類作成の簡素化、効率化が具体的な内容となります。平成31年度から本格運用され、その後5年で全ての技能者が登録される計画見込みとなっています。

工務店経営者としては同システムを理解した上で、自社大工の待遇、労働環境の向上のために自社の事業内容と照らし合わせて、前向きに取り組んでいく必要があります。

## 6. 経営体制の見直しと整備

### 採用と育成は経営基盤の強化と表裏一体

#### 6-1 経営指針の成文化～理念経営の促進(経営理念、経営方針、経営計画策定)

#### 6-2 就業規則の作成～見直し～適用

#### 6-3 JBNの各種委員会、研修会への参加と勉強

#### 6-4 他団体との連携・ネットワークの構築、一般社団法人中小企業家同友会等との連携 等



## 7. 社外環境への働きかけ

- 7-1 教育機関との連携(出前授業、キャリア教育協力、インターンシップ等へ協力、現場見学会 等)
- 7-2 **大工職人の組織化(企業横断的職人組織)**～たとえば「大工ネットワーク北海道」
- 7-3 大工と工務店の社会的地位向上のための広報・宣伝  
(マスコミ報道、ポスター、パンフレット作成、シンポジウム、セミナー開催、ボランティア活動 等)
- 7-4 他職種団体との連携(左官、建具 等)
- 7-5 関連業種(林業、木材業、その他住宅関連業種)との連携強化

## 8. 工務店のなすべきこと

- 8-1 **経営者の意識改革**～現在の経営を振り返り、自社の大工の位置づけを見直す。
- 8-2 仕事づくり～競争力と高付加価値があり**大工の力が發揮**できてやり甲斐のある仕事づくり
- 8-3 経営環境及び労働環境の改善整備
  - ・財務の健全化(育成費用および社会保険費用等を会社経営の必要経費として織り込めるよう)
  - ・作業場等施設整備、休日の確保、長時間労働の解消、女性職人用設備の整備 等
- 8-4 企業経営についての勉強、人材育成についての勉強
- 8-5 「採用と育成、社員化」を「経営基盤の強化」と表裏一体としてバランス良く進める。

## 9. 大工育成において行政に求めること

- 9-1 職業教育における協力、連携(講師派遣、施設活用、カリキュラム作成 等)
- 9-2 大工および工務店の社会的地位向上のための広報宣伝
- 9-3 支援制度の見直しと充実(指導者育成活動 等)

## 10. ガイドラインの実践活動の展開

- 10-1 JBN本部活動
  - (1)全国各地におけるガイドライン説明セミナーの展開
  - (2)各連携団体に大工育成委員会設置・呼びかけ
  - (3)各地委員会活動のサポートと情報交換、ネットワークの構築
  - (4)全国セミナーの開催と広報活動・研修会
  - (5)各行政機関への対応
- 10-2 各連携団体の活動
  - (1)大工育成委員会の設置
  - (2)会員企業への情報展開、研修会開催
  - (3)ガイドラインに沿った委員会活動の具体的展開



## 11. まとめ

大工の育成は地域工務店の最も大切な仕事です。  
なぜならば「大工の力」が工務店の最大の競争力となるからです。  
木造住宅はこれからも日本の住宅の主流であり続けると思います。  
合理化工法と工業製品をベースとした大手ハウスメーカーの家づくりと同じ土俵で競争するのではなく、工務店らしい地域の家づくりの場を作り出し、そこが工務店の主戦場となるのです。  
あらゆる木造住宅、木造建築の耐震・省エネ改修工事、そして新築に対応できる大工がいることが工務店の競争力の源泉であると思います。

木造の建築物の基幹技能者は昔も今もこれからも大工です。  
大工の育成は工務店の社会的役割であると同時に生き残りをかけた最重要課題でもあります。  
また、大工が職業として誇りを持てる仕事づくりとそれに見合った待遇、社会的地位の確立は工務店の責務です。

工務店にとって最も大切なパートナーは大工です。  
大工にとっても工務店は最も信頼できるパートナーとならなければならないと思います。  
このような強固なパートナーシップが日本の家づくりを牽引する力であると信じます。



平成29年(2017年)4月24日制定  
平成31年(2019年)1月1日改定

## 参考資料

### 見習大工の技能習得の目安

(いづれも各年の終了時の目安です)

#### 1年目

- ※1. 挨拶・礼儀など現場のマナーの習慣づけ
- ※2. 現場清掃・整理整頓の習慣づけ
- ※3. 安全行動の習慣づけ

1. 建築用語・材料名を覚えて、親方の手伝いを率先してできる
2. 土台敷きから建方の流れを理解して建方作業の(手刻み材・プレカット材)の助手ができる
3. 外壁下地、内部ボード貼り、断熱・気密工事の作業が指示されておおむねできる
4. 基本的な手道具の手入れができる
5. 基本的な電動工具を安全に使える
6. 図面(在来軸組工法)がおおよそ理解できる
7. 伏図がわかり、簡単な板図が書ける
8. 3級技能試験に合格できる(実務経験6ヶ月以上)

#### 2年目

1. 2年目に必要な電動工具・手道具を揃え、ほぼ使って手入れができる
2. 基礎工事の内容を理解して、型枠工事の手伝いができる
3. 建方の流れを理解して作業(手刻み材・プレカット材)に参加できる
4. 建方後の外部囲い(開口部取付、屋根納め、外壁下地、仕上げ)が指示されておおむねできる
5. 内部大壁仕上げが指示の下で何とかやっていく
6. 図面を理解して、板図がほぼ書ける(木材調書作成の手伝いができる)
7. 墨付・手刻みが指導してもらいながら大分できるようになる
8. 木材の性質が大体わかる
9. 2級技能士試験程度の実技が、時間をかければできる



#### 3年目

1. プレカット材の建方作業を親方の右腕として主導できる
2. 外部囲い作業が指示を受けながらほぼできる
3. 内部大壁仕上げが指示を受けながらほぼできる
4. 伏図を理解し、板図が書ける(矩計を作れる?)
5. 木材調書を部分的に作成できる
6. 基本的な継手・仕口の墨付・手刻みが時間をおかなければほぼできる
7. 2級技能試験に合格できる(実務経験2年以上)

※ 受講資格を満たした時期に下記技能講習を適宜受講する

#### 技能講習の受講目安

- 〈1年目〉 玉掛け
- 〈2・3年目〉 小型移動式クレーン、フォークリフト
- 〈4年目以降〉 足場の組立て等作業主任者、型枠支保工の組立て等作業主任者、木材加工用機械作業主任者、木造建築物の組立て等主任者、木造建築物解体作業指揮者

### 一般大工・現場棟梁の技能・技術習得の目安

#### 4年目以降

1. 簡単なプレカット在来木造住宅の現場棟梁となる(5~6年目)
2. 簡単な住宅を在来軸組の墨付・手刻みで現場棟梁ができる(7~8年目)
3. 在来軸組の注文住宅の墨付・手刻みの現場棟梁となる(8~10年目)
  - ・1級技能士に合格する(実務経験7年以上)
  - ・木造建築士に合格する
4. 伝統木構法を理解し、古民家の解体再生ができる
5. 非住宅の中大規模木造建築物(一般製材・大断面集成材)を棟梁として対応できる
6. あらゆる木造住宅の耐震・省エネ改修工事に対応できる
7. 小中規模の非木造建築物の省エネ木質化改修工事に対応できる

