

◆JBN全国会員交流会2026in東京のお知らせ

令和8年度全国会員交流会2026in東京を下記の日程で開催することになりましたので、お知らせいたします。

今回ご紹介するのは9月3日(木)に開催する分科会の内容になります。多くの皆様のご参加をお待ち申し上げます。

●交流会テーマ

勝ち残るための進む道 ～中長期ビジョンの議論内容について～

●分科会プログラム(9月3日)

第1部分科会 9:00 10:30	A	既存改修委員会	法改正後のリフォームについて 講師 JBN会員工務店	2025年4月の建築基準法改正により、既存住宅の大規模修繕・模様替えでも確認申請が必要な場合が追加されました。本分科会では、図面や検査済証がないケースでの進め方について、実際に申請に取り組んだ工務店の事例をもとに具体的に解説します。
	B	木造建築委員会	工務店がつくる非住宅木造建築 講師 大倉 靖彦 様 (株)アルセッド建築研究所 代表取締役副社長	脱炭素化や法改正を背景に非住宅の木造建築が増加しています。本分科会では、建築士や行政と連携した事例を通じ、地域工務店が今後勝ち残るための方向性を探ります。委員会活動報告も交え、実務に役立つ知見を共有します。
	C	国産材委員会	世界の木材情勢から見据える国産材のこれから 講師 木村 司 様 (木村木材工業株) 代表取締役	「輸入材が安い時代」は過去のものとなりつつあります。本分科会では、変化する世界の木材情勢を最新データで解説し、国産材の新たな価値を探ります。大径木の活用や生産者との関係づくりを通じ、信頼獲得と勝ち残るための方向性を共有します。
第2部分科会 11:00 12:30	D	経営対策委員会	地域工務店として勝ち残る工務店の事例発表 講師 新野 恵一 様 (㈲入政建築 代表取締役) 三渡 真介 様 (㈱山弘 代表取締役) 野澤 憲一 様 (㈲野沢工務店 代表取締役)	少子高齢化や人口減少、法改正等の影響により、地方の住宅建築業は市場縮小や人材不足など多くの課題に直面しています。本分科会では、委員会の取り組みを踏まえ、実践と検証のサイクルで『勝ち残れる地域工務店』を目指す経営対策と、3社の事例を紹介します。
	E	情報調査委員会	ストック社会における中古住宅流通について 講師 浜田 伸 様 (フレイスコアポレーション代表取締役) 【他三人登壇予定】	新築住宅市場の縮小が進む中、地域工務店にとって中古住宅市場への参入は重要な課題です。本分科会では、ストック住宅の再生による価値創出とビジネス転換をテーマに、不動産流通WGとともに中古流通のあり方や現場の課題・解決策を実践的に議論します。
	F	環境委員会	「全館空調の最適解を探る 性能×地域で変わる空調・換気計画の実例発表」 講師 森 亨介 様 (㈱建設 代表取締役) 小森 仁 様 (JIN建築工房一級建築士事務所 代表) 【他二人登壇予定】	高断熱化に伴い全館空調は普及していますが、最適解は地域や性能で異なります。本分科会では先進工務店の事例をもとに、空調・換気計画の考え方と手法を共有し、断熱・気密・コストのバランスや実務に活かせる判断軸を探ります。
第3部分科会 13:30 15:00	G	大工育成委員会	「大工」という仕事、次の世代へ 講師 大工育成委員会委員	「選ばれる地域工務店」を目指し、大工の社員化とホワイト化戦略を解説します。DXによる技能承継の加速や動画活用、採用CX(候補者体験)向上と評価シートによる育成の見える化を紹介し、育成ガイドブックの実践的な活用事例も共有します。
	H	次世代の会	次世代経営者が考える工務店経営 講師 三浦 祐成 様 (㈱新建新聞社 代表取締役)	市場環境の変化や人材不足、価値観の多様化が進む中、本分科会では次世代経営者の視点から、持続可能な経営や人材育成、地域に根差した事業展開について、新建新聞社三浦社長が解説し、今後の経営のヒントを提供します。

JBNはさまざまなご相談(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くか、下記へお問合せください。



【発行・お問合せ】

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:https://www.jbn-support.jp

JBN REPORT

全国工務店協会

7月号

Vol.117
2026



◆「大工」という仕事を、次の世代へ!

次世代の木造住宅を担う「大工さん」の確保と育成のため「大工さん育成ガイドブック(経営・採用編)」を作成しました

戦後の高度経済成長期に約93万人いた建築大工の就業者数は、現在約30万人まで減少しています。一方で、プレカット技術やAIが目覚ましく進化しても、現場ごとの状況判断や複雑なリフォーム工事など、大工の手作業と高度な判断力は決して機械化で代替できない価値を持っています。

現在でも住宅着工の約6割は木造であり、持ち家の一戸建てに限ると約9割が木造住宅です。木造住宅が主流であり続ける日本において、大工さんはこれからも住まいづくりを支える重要な存在であり続けると我々JBNは考えています。

また最近では、若手人材の育成に改めて取り組む工務店も増えており、働き方や教育体制の整備も進んできています。工務店と学校関係者が連携し、次の世代を担う大工さんを育てていくことが、地域の住まいづくりを将来につなげていくうえで重要となっています。

本ガイドブックの第一の目的は、工務店経営者の皆さまが新人大工さんを安心して雇用し、育成していくための指針を示すことです。雇用環境の整備や育成の考え方を整理し、大工育成マニュアルとして活用していただくことを目指しています。

さらに、高校や専門学校、大学をはじめとする学校・教育関係者の皆さまにも本書を活用していただくことで、工務店と大工さんが社会で担う役割や、大工さんという仕事の必要性、魅力への理解を深め、若い世代が将来の進路の一つとして大工を志すきっかけとなることを願い、JBN大工育成委員会が中心となり『大工さん育成ガイドブック(経営・採用編)』を作成しました。

JBN会員には、データおよび印刷物でお届けする予定です。

1 「社員化」の断行とキャリアパスの明示

若年層の入職を促す最大の鍵は、他産業と遜色のない雇用・就労環境の整備です。まずは「社員化」を大前提とし、社会保険の完全適用、完全週休二日制の導入、各種手当の整備を進める必要があります。

また、将来への希望を持たせる「キャリアパス(大工の道標)」の提示が不可欠です。入社後5年程度(20代半ばまで)は「技能給」として現場で技術を磨き、30歳前後からは後進の指導も担うことで「育成給」が上乗せされる給与体系を構築します。これにより、従来の請負契約に見られがちな「年収のピークアウトが早い」「けがをした際の保証がない」といった不安を払拭し、生涯安定して働き続けられるビジョンを示します。

これからの採用活動では、「きつい・汚い・危険」という古いイメージを払拭し、「給与が良い・休暇が取れる・希望が持てる」という新3Kの職場環境をアピールすることが重要です。ハローワーク等の求人票には、完全週休二日制の導入や、資格取得支援、空調服の支給といった具体的な労働環境を明記することが大切です。

高校新卒者の採用活動はスケジュールが厳格に定められており、6月1日からの求人申込書の提出、7月1日の求人情報公開、9月16日以降の選考開始という規定の流れに遅れず対応する計画性が求められます。

また、現場環境の改善により、女性が大工として活躍し、出産・育児を経て現場監督や設計へとキャリアを広げる事例が増加しています。男性大工の育児休業取得を推進する企業や、外国人材を受け入れて共に働く工務店も増えており、ライフイベントに応じた柔軟な働き方の実現が人材定着の鍵となります。

続きは中面へ >>>

◆「大工」という仕事を、次の世代へ!

2 「見て覚える」から「体系的に学ぶ」教育体制へ

かつての「親方の背中を見て覚える」徒弟制度的な育成は、現代の若者には理解に時間がかかり、不安を与えかねません。現在は、1年目に基本作業や安全管理、2年目以降に木材加工の精度向上と、段階的に学べるプログラムが求められています。

自社内のOJTだけでなく、職業訓練校などの外部教育機関(OFF-JT)を活用し、基礎から体系的に学ばせる取り組みも定着率向上に効果的です。このような外部訓練機関の活用により、若手大工は同期の仲間と切磋琢磨しながら基本技術を学び直すことができます。同プログラムの参加者は在職率80%という高い定着率を実現しています。

さらに、「建設キャリアアップシステム(CCUS)」を導入し、技能や就業履歴を客観的なデータとして蓄積・評価することで、透明性の高い処遇改善に繋げることが重要です。

【体系的な育成プログラムの実践例】

北海道ビルダーズ協会(JBN連携団体)とポリテクセンター北海道が連携した「新人大工育成プログラム」では、3年間を通じた明確なカリキュラムが設定されています。

- 1年目(計90時間)**
 - 手工具の仕立て ○継手・仕口の加工
 - 木造軸組工法の基本
- 2年目(計84時間)**
 - コンクリート型枠施工 ○ツーバイフォー工法
 - 給排水・電気設備の基礎
- 3年目(計52時間)**
 - 木造階段の施工 ○規矩術を用いた振れ隅工法
 - 寄棟屋根の製作

3 指導大工の意識改革と「ほめる」マネジメント

新人大工が定着するかどうかは、現場で直接指導にあたる「指導大工」の接し方や育成能力に大きく左右されます。指導には、従来の「技を盗め」といった上下関係に基づく手法ではなく、スポーツコーチングメソッドを取り入れた、相手の主体性を引き出す対等なコミュニケーションが有効です。

特に、自尊心を傷つけるきつい言葉は若手の離職に直結するため、「良いときはその場で具体的にほめる」という指導意識(TWI手法)を会社全体で共有することが重要です。

また、現場での新人育成は一時的な作業効率の低下を招くため、指導大工に「予算内・工期内」のプレッシャーがかかり、結果として新人にきつく当たってしまう構造的な問題があります。これを防ぐため、新人の賃金を一定期間現場予算から外し「一般管理費」として会社が負担したり、「新人大工指導手当」を支給したりするなど、指導者を制度面から支援する仕組み作りが不可欠です。

また、仕事を教える手法として、世界的に活用されている「TWI(監督者訓練)メソッド」の導入が極めて実践的です。

【TWIに基づく「仕事の教え方」4段階】

- ① **目的とポイントを伝える**
「なぜこの作業を行うのか」「どこが重要か」を事前に理解させる。
- ② **実際の作業を見せる**
重要な部分で作業を止め、要点を意識して実演する。
- ③ **新人にやらせてみる**
完成度よりも、手順や安全な方法を理解しているかを確認する。
- ④ **結果を確認し助言する**
良い点と改善点を具体的に伝え、質問しやすい雰囲気を作る。

4 魅力ある求人発信と地域・学校との連携

採用活動においては、地域工務店の情報発信力が問われます。ハローワークの求人票では、賃金や休日だけでなく、熱中症対策(空調服の貸与)や福利厚生、体系的な教育体制の詳細まで具体的に記載し、求職者の不安を取り除きます。

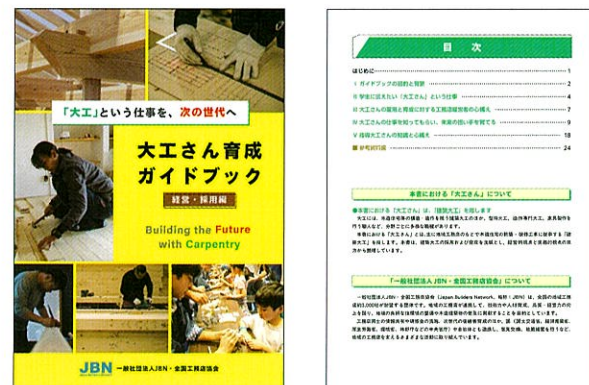
あわせて、インターンシップの積極的な受け入れや、地域の工業高校の部活動における大工技術の出張指導など、学校や地域と連携した取り組みも有効です。大工の仕事の魅力やものづくりの達成感を直接体験してもらうことで、職業選択の有力な候補として認識してもらうことができます。

近年は女性大工や現場監督も着実に増加しており、性別や国籍を問わず、多様な人材がライフイベントに合わせて柔軟に活躍できる職場であることをアピールすることも非常に重要です。

おわりに: 未来の担い手への投資

大工の育成は一朝一夕に成し遂げられるものではありません。地域の若者に「ものづくり教室」や「インターンシップ」を通じて大工の魅力や技術を伝え、採用後は「社員化」という安定基盤の上で、体系的な教育プログラムとコーチングスキルを持った指導大工を育て上げる。この一連のサイクルを構築することこそが、地域工務店の持続的な成長と、日本の木造住宅文化を守り抜くための唯一の道です。

本レポートが、各社の大工育成体制の構築・見直しに向けた一助となれば幸いです。



関連事業者紹介

Introduction of related businesses

人手不足の現場を支えるクラウドサービスを展開

住宅業界向けのクラウドサービスを開発・提供するダイテック。基幹システムや施工現場の情報共有アプリを展開し、業界のDXを支援。人手不足という業界課題の解決に向け、業務効率化やAI活用に力を入れています。

同社と福井コンピュータアーキテクトが共同開発した施工現場の進捗・情報共有アプリ「現場Plus」は、図面や工程表の共有、作業指示、写真管理などをクラウド上で一元化し、現場と事務所の情報共有を支援するツールです。現在約8万社が利用しており、現場監督が複数現場を掛け持ちするケースも増える中、情報共有や進捗管理の効率化に役立つツールとして、住宅業界で活用が広がっています。

また、顧客管理、見積作成、実行予算、受発注、原価管理、引き渡し後の点検予定までを一元管理できる基幹システムも展開。現在は「注文分譲クラウドDX」の機能拡充を進め、中小規模の工務店でも利用しやすい仕様の盛込みを行っています。入力した情報を各工程で共有しやすくすることで、業務効率化や入力作業の負担軽減に寄与しています。

現場業務の品質向上にAI活用を強化

同社が現在特に注力しているのがAI活用です。今年4月には現場Plusに

AIとクラウド活用で人手不足時代の現場運営を支援

株式会社ダイテック 常務取締役 曾我康弘さん



AIチャットボットによるサポート機能を追加。スマートフォンやPCから、操作方法に関するちょっとした疑問や設定方法などを気軽に確認できるため、ユーザーの問い合わせ負担の軽減にもつながります。

さらに今年夏から秋にかけて、現場Plusおよび注文分譲クラウドDXへのAI機能の搭載も予定。AIが見積書や実行予算の単価ミス、記載漏れをチェックすることで、入力ミスの防止や業務効率化につなげていく考えです。これらの作業は、人の目でミスを完全に防ぐことは難しく、「AIが入ることで見積りミスや入力漏れの防止につながる」と常務取締役でクラウド事業本部長を務める曾我さんは話します。

今後は、工事写真から基礎工事や内装工事などの進捗状況をAIが判定し、現場Plusの進捗管理に反映させる機能の実用化も視野に入れています。将来的には、見積りや原価などのデータを分析し、収益予測や経営判断にもAIを活用したい考えです。

またAIによる業務効率化に関するセミナーも開催しており、積極的な情報発信も行っています。

工務店の現場課題を踏まえ機能改善を推進

JBN会員工務店との意見交換を長く重ねてきたダイテック。今年はJBNとの連携をさらに強化し、工務店の現場課題の把握や機能改善に取り組んで

いきます。また、来年4月には福井コンピュータホールディングスとの経営統合も予定されており、両社製品のデータ共有を強化することで、入力作業の効率化や製品間の連携向上が期待されます。「人手不足が続く中、生産性を高め、少人数でも現場を回せる仕組みづくりが必要です。当社はその課題解決に最も力を入れています」と曾我さんは話します。AIやクラウドサービスを通じて、工務店の生産性向上と業務負担の軽減につながる取り組みを今後も進めていきます。

営業から施工管理まで支援

ダイテック 4つのクラウドサービス

- ① **注文分譲クラウドDX**
顧客管理、見積作成、実行予算、受発注、原価管理、引き渡し後の点検予定までを一元管理できる、住宅建設業向けの基幹業務サービス。クラウド上で情報共有を行い、業務効率化につなげる。ネット環境があれば、場所を問わず利用できる。
- ② **現場Plus**
工程表や工事写真、図面などをクラウド上で共有し、現場と事務所の情報共有を支援する施工管理アプリ。作業指示や進捗管理などを効率化できる。スマートフォンやPCから利用可能で、協力会社との情報共有にも対応する。
- ③ **受発注Plus**
発注書や請求書などの受発注業務を電子化できる、住宅建設業向けのクラウドサービス。元請会社と協力会社間のやり取りをクラウド上で一元管理できる。
- ④ **IPlan View**
顧客との対話を通じて、プラン提案から概算見積り作成までを支援する住宅営業向けクラウドサービス。商談データをクラウド上で共有し、情報共有や営業業務の効率化につなげる。



▲基幹システム「注文分譲クラウドDX」をはじめ、施工管理アプリ「現場Plus」、電子受発注サービス、住宅営業支援ツールを展開。営業から施工、受発注業務をクラウド上で支援している。