

ブルーカラー再評価、建設業界は 大工の能力を点数で示す

東京大工塾理事長 佐藤義明氏

海外ではブルーカラーの仕事に対する再評価が進みつつある。一方、日本では能力評価などの課題から海外のような潮流は起こっていない。社会インフラを支える建設業界の構造的な問題点を東京大工塾の佐藤義明理事長と、建設作業員の仕事探しを支援している助太刀(東京・新宿)の我妻陽一社長に聞いた。

◇

—なぜ大工塾をつくったのでしょうか。

「かつて90万人以上いた大工はいま30万人を切り、日本の伝統技術を継承できなくなる危機に直面している。だが、人材育成に時間や費用をかける余力がない工務店も多い。業界として人材を育てる仕組みが必要だった」



—日本では若い世代の定着も課題です。

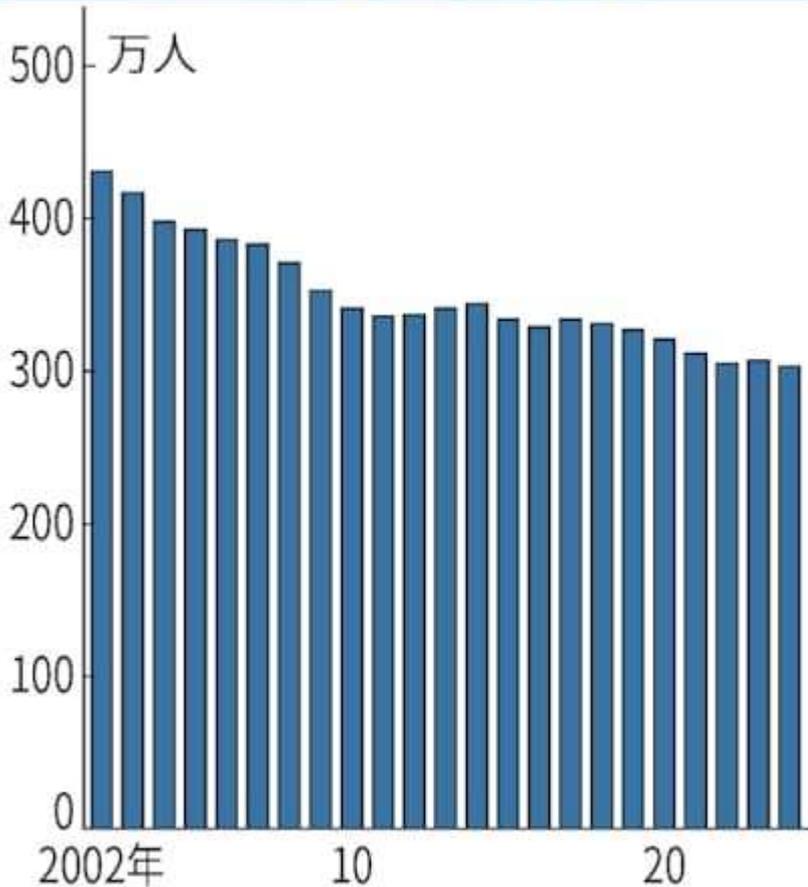
「工務店に就職する人の多くは未経験者なので、掃除のような雑用から始まり、徐々に断熱材を入れるといった作業に移る。大工仕事の基礎を学ぶことはなかなかできない。大工の魅力が伝わらずに辞められてしまう」

—大工塾ではどのように育成しますか。

「対象は会員工務店に就職した若者で、正社員になって教育を受ける。ベテラン大工がメンターとなって現場で教え、職業訓練校にも業務時間内に週1日通わせている。費用は各工務店が拠出する」

「大工塾では能力を細分化して一人ひとりに点数をつけるようにした。『これくらいの年収を得られる』という目安がなければ、大工になろうという人材はいなくなるだろう」

建設技能者数の推移



(出所) 日本建設業連合会

その理由として、建設現場の現業職で構成する全国建設労働組合総連合(全建総連)の松葉晋平・技術対策部長は「能力の可視化が遅れていることが大きい」と見る。職人自身が自分の持つスキルの市場価値が分からず、適正賃金が見定められない。

職人の賃金交渉力弱く

海外の賃金制度に詳しい青山学院大大学院の須田敏子教授は「英国やマイスター制度のあるドイツは職業資格が細かく可視化され、賃金に自然とひも付く。日本は職業資格が未発達でスキルの可視化ができておらず、交渉力もうまれない」と指摘する。

日本の建設業界ではスキルの可視化が不透明な危機感から、19年に建設キャリアアップシステム(CCUS)を設計して導入した。現場での工事従事経験などを記録する仕組みだ。ただ、各職種4段階の認定レベルは経験年数と資格などを示すにとどまる。



東京大工塾は実地訓練のほか、職業訓練学校とも連携して未経験者を育成している（東京建築高等職業訓練校での実技訓練の様子）

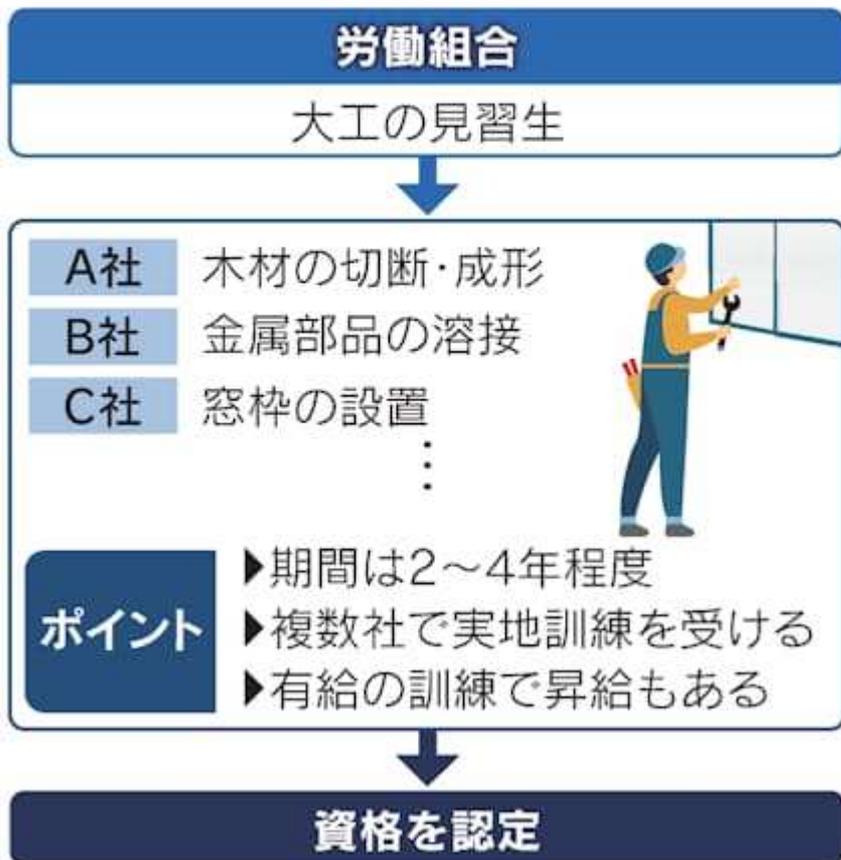
都内複数の工務店は16年、東京大工塾を設立し未経験者の育成で手を組んだ。CCUSの4段階を住宅建築の11工程に分割し、施工技術も116に細分化。工程別に点数を付けて職人の能力を可視化し、各レベルの年収目安も示した。東京大工塾の佐藤義明理事長は「必要な能力を細かく示し、腕を磨くことを後押しする」と話す。

可視化は製造現場でも遅れ、金属工作機械作業や板金の従事者は所定内給与の伸びが乏しい。製造業向け派遣大手 [UTグループ](#)の外村学社長は「現場の技術者は経験やスキルの習熟度が給与など処遇に反映されづらい。適切な評価制度が必要だ」と話す。

米国は有給・業界横断で未経験者育成

欧米では未経験者の育成体制も整っている。米国の技能者養成システム「アプレンティスシップ制度」に詳しい筑波大学の藤田晃之教授は「高卒以上の未経験者が長期間かけて、有給でスキルを身につけられるため入職しやすい」と解説する。

米アプレントイスシップ制度の仕組み (建設業の例)



肝は複数会社を渡り歩く実地訓練で全米共通のスキルを身につけられることだ。「育成を担う企業には能力評価の透明性があり、その評価は他社でも通用する」(藤田氏)。不透明でその企業内でしか通用しない日本の能力評価とは全く異なる。

ブルーワーカーの賃金上昇率は米国の方が高い。米労働統計局によると、大工の年収中央値は24年に5万9310ドル(931万円)で20年比20%増。日本の所定内給与(12%増の月額30万1200円)の伸び率を上回る。

インディードのシンクタンク「Indeed Hiring Lab」の青木雄介エコノミストは「米国は労働力を含む生産コストを価格転嫁することが浸透し、賃金上昇と連動して物価も上昇する。日本は価格転嫁しづらいため賃上げ比率は物価上昇率より低くなりがちだ」という。日本で米国並みにブルーカラービリオネアが進むにはなお課題が多い。

(桜井豪、丸山景子、松井亮佑)