

# 大工技能者の育成に向けて

大工技能者の減少をくい止めるためには、  
若年入職者を増やし、  
早期離職者を減少させなくてはなりません。

これから大工技能者を志す若者たちが  
安心して入職し、  
継続して働ける環境づくりとして

「賃金2倍 週休2日 生産性2倍」を  
目指します。

平成27年3月

全国木造住宅生産体制推進協議会  
木造技能者育成検討委員会

# はじめに

これからの木造住宅の新築やリフォームを担う大工技能者の減少をくい止めるためには、若年入職者を増やし、早期離職者を減少させなくてはなりません。

そのためには大工技能者という職業が、現代の若者にとって、ものづくりの魅力をもつだけでなく、その生涯設計においても不安のないものとなる必要があります。

■ この目標に向けて木造技能者育成検討委員会は、大工技能者の現状を改善するために、平成26年3月、木造住宅産業界に向けて以下の「木造技能者育成に向けた提言」を行いました。

- ① 手刻みからプレカットへ大きく変貌した現代の住宅づくりの仕組みや専門分化が進んだ大工技能者の現状を踏まえ、現在供給されている木造住宅に従事する大工を標準大工として段階的な大工像、技術・技能、対価を提示した新しい「大工技能者の枠組案」
- ② 大工技能者の努力が結果として待遇に反映されるための、「大工技能者の枠組案」に沿った大工技能者が保持すべき技能レベルや資格などの「職業能力基準案」
- ③ 大工技能者の育成に向けて3年間を目安とした入職者の雇用とその後の個人として独立し、働くことが目標とならない「多様なキャリアパス」
- ④ 大工技能者が将来像を描くためのキャリア形成の必要性と、それを実現する継続教育の必要性

■ 今年度は、昨年の提言を前提条件とし、その具体化に向け検討した以下の内容を発信します。

- ① 昨年の「職業能力基準案」に抜けていた社会人、職業人として保持すべきコミュニケーション能力や現場マナー等の案
- ② 大工技能者が将来像の実現や、就業のミスマッチを防止するためのモノサシとなる「職業能力基準案」に基づく「職業能力基準シート案」
- ③ 木造住宅生産に関わる企業における大工技能者の育成や確保に取り組む必要性やそこで求められる大工技能者像を明らかにし、育成の仕組みづくりの検討のための意識調査
- ④ 大工技能者の育成手法の確立に向けた、現状としての可能性を、職業訓練施設等のヒアリング調査から導き出された大工技能者育成手法の案
- ⑤ 大工技能者の技能を活かした就業、ミスマッチな就業の防止のための職業・職務履歴や講習会受講履歴、保持する資格等を記録する仕組みの検討

■ これらを踏まえて大工技能者育成に向けて、安心して入職し、継続して働ける環境づくりを目指す標語として「週休2日、賃金2倍、生産性2倍」を掲げました。

## ① 賃金2倍

現代の若者の仕事観として、仕事を通じた自己実現や充実感と共に、十分な収入が得られ長く続けられることを重視しています。社会保険料を含めた大工の生涯賃金が低い現状を勤労者平均給与並に変えていく必要があります。

## ② 週休2日

請負大工技能者は、出来高を稼ぐため可能な限り現場に出る長時間労働が慣習となっています。労働基準法に則り適正な労働環境を実現し休みがない等きつい労働条件を改善し、継続して働く意欲が持てる環境づくりが必要です。

## ③ 生産性2倍

賃金2倍、週休2倍を実現するには、雇入側にとっての生産性向上が望まれます。大工個人の周到な段取りや技能の熟練だけでなく、現場での有効な人員配置や現場監督との兼務など、大工の能力を活かす取り組みが必要です。

## ④ 入職者2倍

これらの実現により、結果として入職者2倍を目指します。



# ① 職業人として持つべきコミュニケーション能力や現場マナー等の検討案

－「大工技能者職業能力基準（職業人編）」に関する検討－

平成26年3月の「木造技能者育成に向けた提言」では、プレカット構造材を用いた大壁造の新築住宅を施工できる技能を持つ大工を標準大工（レベル2）と位置付け、加えて伝統的な手刻み等の技能を持つ大工を上級大工（レベル3）、上級熟練大工（レベル4）、また標準大工に満たない見習い大工をレベル1とした大工技能者枠組案を提示しました。

この枠組案に沿って各レベルの大工の持つ職能や技能を正しく評価できる指標として大工技能者職業能力基準案を提示した。平成26年度は、この中で抜けていた職業人として必要な安全管理、チームワークとコミュニケーション能力、現場マナー等の項目の検討、整理を行い下記のようにまとめました。

## ● 職業能力基準のレベル設定のための大工技能者の枠組（案）

| 職業レベル              | レベル1  | レベル2  | レベル3   | レベル4   |
|--------------------|---|---|--|--|
| 級数                 | —   | ★   | ★★   | ★★★  |
| 名称                 | 見習い大工   | 標準大工  | 上級大工   | 上級熟練大工   |
| 経過年数（目安）           | ～5年   | 5年～   | 10年～   | 15年～   |
| 賃金指標（目安）           | 65  | 100   | 130  | 165  |
| EQF                | レベル3・レベル4   | レベル5  | レベル6   | レベル7   |
| 大工技能者対象イメージ        | 訓練校で訓練中の大工や見習いとして修業中の大工                                     | 訓練校での訓練（2～3年制）を修了し、現場での経験を積んだ工務店大工 一人親方                     | 工務店大工／一人親方   | 工務店大工／一人親方   |
| 区分の目安（職務概要）        | 木材や架構の基礎的な知識があり簡単な継手・仕口の加工を知っている。大工道具、電動工具の安全な使い方を知っている。    | 作業工程・役割を理解し、プレカットされた部材を用い住宅の建て方、下地取付、仕上げ作業が出来る。             | 住宅一棟分の伏図の作成、木拾い、構造材の加工ができる。手元への指示、各職方との段取りの調整ができる。 | 親方を補佐、または親方の代理として設計・営業を行う。工事管理を行う。技能、知識を第三者に正しく説明、指導ができる。  |
| 生産レベルの目安（作業の精度・早さ） | 構造材のプレカット、既製の建材部品を使用した住宅において、上司の指示を受け、手順を確認しながら作業を行うことができる。 | 構造材のプレカット、既製の建材部品を使用した住宅において、ロスを考慮した正確な取付けができ、一般的な早さ・精度がある。 | 構造材にプレカットを使用し、一部造作・枠材の加工が必要な住宅において、一般的な早さ・精度がある。   | 内部真壁の住宅、太鼓梁を用いた住宅、入母屋の住宅などの墨付から木材加工、造作までに対して、一般的な早さ・精度がある。 |

## ● 大工技能者職業能力基準（職業人編）（案）（一部抜粋）

| 社会的責任とコンプライアンス | 法令・諸ルール<br>の理解  | <ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則や工事関連の諸ルール及び法令について、内容を理解している。</li> <li>普段顔を合わせる範囲で、現場の利害関係者を理解している。</li> <li>仕事に関する法的または倫理的な事項について、過去の問題となった具体例（事例）を知っている。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則や工事関連の諸ルール及び法令についての内容を理解して、遵守している。</li> <li>建て主、設計者及び元請等の利害関係者を理解している。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則や工事関連の諸ルール及び法令についての内容を理解し、他者の範となるよう行動で示し、指導している。</li> <li>建て主、設計者及び元請等の利害関係者を理解して、連携が取れている。</li> <li>仕事に関する法的または倫理的な問題についての具体例（事例）を理解し、現場に及ぼす影響や対処法を検討している。</li> </ul> |
|----------------|---|---|---|---|
|                | 法令・諸ルール<br>の遵守  | <ul style="list-style-type: none"> <li>しなければならない仕事の手順を故意に省くことなく、指示された通りに正確に作業を行っている。</li> <li>指示された仕事が社会的道徳や環境、安全などと明らかに矛盾する場合には、その矛盾点を指摘できる。</li> <li>不測の事態に面しても直ちに報告し、上司の指示に従い冷静に行動できる。</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>しなければならない仕事の手順を故意に省くことなく、正確に作業を行っている。</li> <li>遂行すべき仕事が社会的道徳や環境、安全などと明らかに矛盾する場合には指摘し、上司の判断を仰ぎ、問題解決を行っている。</li> <li>不測の事態に面しても直ちに報告し、上司の判断を仰ぎ、適切な問題解決を行っている。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>しなければならない仕事の手順の内容を理解し、他者の範となるよう行動で示し、指導している。</li> </ul>  |
| 現場マナー          | <ul style="list-style-type: none"> <li>現場の近隣周辺に対して挨拶や会釈等を行うことで、現場のイメージを良くすると同時に地域社会の一員として仕事をしている。</li> <li>現場及び近隣の掃除を行い、地域に配慮している。</li> <li>指示を受けて現場の整理整頓が出来る。</li> <li>養生の必要性、注意点を理解して、指示を受けて養生が出来る。</li> <li>現場における喫煙ルール、周辺道路での喫煙禁止を遵守している。</li> <li>事前に指示を受けた場所に駐車・駐輪している。</li> <li>騒音や振動、粉塵など、現場周辺の住民への影響に気を配って作業を進めている。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>工程ごとに整理整頓を心がけ、整然と作業ができています。</li> <li>養生の必要性を理解して、工程の仕上がり毎に養生して仕事を遂行している。</li> <li>近隣等に対して影響を配慮し、事前に指示を受けた場所に駐車・駐輪している。</li> <li>近隣等に対して騒音や振動、粉塵など健康に影響を与えないようにするにはどうしたらよいかを考えている。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>現場及び近隣の掃除を率先して行い、部下や後輩に対して手本を示している。</li> <li>他職の段取りを理解して、手戻りが無いように、工程の仕上がり毎に養生している。</li> <li>近隣等に対して騒音や振動、粉塵など健康に影響を与えないようにする具体的方法の立案に協力している。</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>現場の近隣・周辺等に対して、代表して挨拶に行ったり、現場のイメージを良くする活動を推進している。</li> <li>整理整頓を常に行い、他者の範となるよう行動で示し、部下を指導している。</li> <li>近隣等に対して騒音や振動、粉塵など健康に影響を与えないようにする具体的方法を立案して活動を推進している。</li> </ul>     |

## ② 将来像の実現やミスマッチを防ぐモノサシ「職業能力基準シート」検討案

－「大工技能者職業能力基準（案）」に沿った「職業能力基準シート（案）」に関する検討－

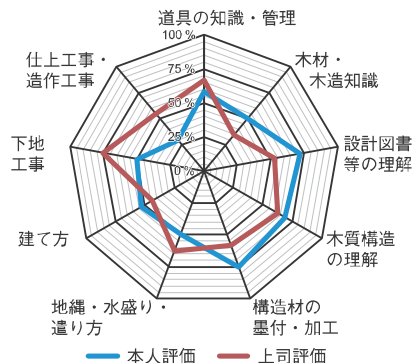
大工技能者の職能、技能等のレベルを「大工技能者職業能力基準（案）」に沿って確認するツールとして「職業能力基準シート（案）」を作成しました。

職業能力基準に設定された技能等と対応した設問において、1～4までのレベルを設け平均値を記入することにより、レーダーチャートにカテゴリー毎の到達度として表されます。

評価は大工技能者による自己評価と上司による評価を並行して行い、本人と上司の相互が技能レベルの到達度を確認・共有できる内容となっています。大工技能者自身が自分の技能レベルの到達度を認識すると共に、上司や会社は仕事のミスマッチを防ぎ、技能習得・育成方向を検討できます。

### ● 職業能力基準シート（案）記入例（一部抜粋）

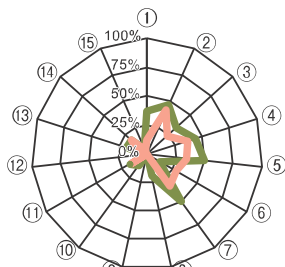
| 大分類      | 中分類 | 番号 | 内容   | 本人評価   | 上司評価   |
|----------|-----|----|--|--------|--------|
| 道具の知識・管理 | 手道具 | 1  | 手道具の使用・手入れ方法、技術指導等の理解と実践<br>0 不十分 1 指示を受けて使用・手入れができる 2 使用・手入れができる 3 習熟している 4 指導できる         | 2      | 4      |
|          |     | 2  | 一般的な電動工具の使用・手入れ方法、技術指導等の理解と実践<br>0 不十分である 1 指示を受けて使用・手入れができる 2 使用・手入れができる 3 習熟している 4 指導できる | 2.5    | 2      |
|          |     | 3  | 木工機械の使用・手入れ方法、技術指導等の理解と実践<br>0 不十分である 1 指示を受けて使用・手入れができる 2 使用・手入れができる 3 習熟している 4 指導できる     | 2.5    | 2      |
| 小計       |     |    |  | 7 / 12 | 8 / 12 |
|          |     |    |  | 58%    | 67%    |



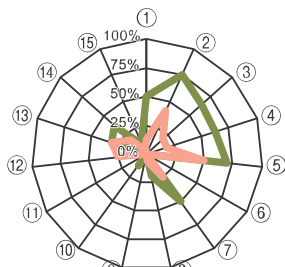
職業能力基準シートの実践性・妥当性を、参加団体の大工職による予備調査を行い検証しました。

予備調査では、下図のように見習い大工から熟練大工なるほどに円が大きくなり、技能方向により円の形が異なり今後の継続教育の方向性が分かる内容となりました。また、「各社でカスタマイズできると良い」、「評価者にも相応の技能や知識、評価方法の統一が求められる」等のコメントが得られ、一部修正の必要性和評価シートの実践性・妥当性が概ね確認できました。

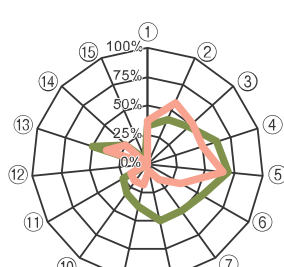
### ● 職業能力基準シート（案）予備調査結果（一部抜粋）



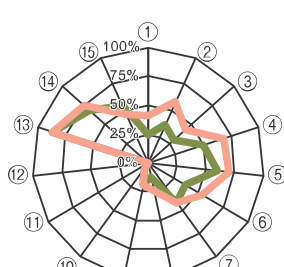
見習い大工。未経験からの入職で現場マナーや道具の扱いから習得を始めている。



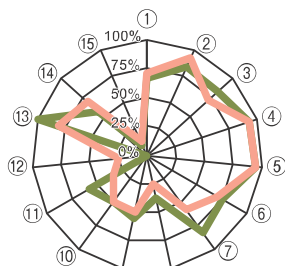
見習い大工。チームワークやマナーの職業人としての自己評価が高く、上司とのずれが大きい。



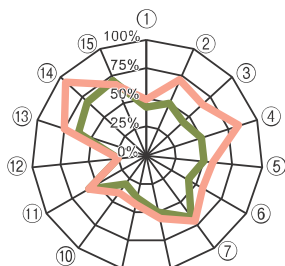
見習い大工。建て方、下地が作業の中心となっている。知識について評価のずれが大きい。



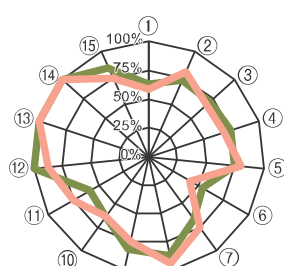
建て方大工。建て方、ボード張りが中心であり、その他の知識、技能は重視していない。



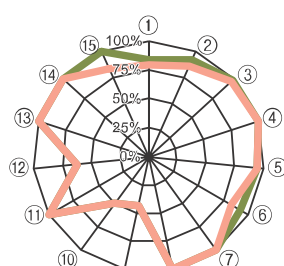
建て方大工。建て方、ボード張りが作業の中心。チームワーク、安全管理の評価が高い。



中堅大工。建て方から仕上・造作まで習得している。自己評価は低いが上司評価が高い。



中堅大工。墨付・加工から仕上・造作まで全般的に技能がある。評価のずれも小さい。



熟練大工。技能だけでなく、職業人としての素養面での評価が高い。

【凡例】

- ①: 社会的責任とコンプライアンス
- ②: チームワークとコミュニケーション能力
- ③: 作業の効率と職業人としての自覚
- ④: 安全管理と環境保全
- ⑤: 現場マナー
- ⑥: 人材育成
- ⑦: 道具の知識・管理
- ⑧: 木材・木造知識
- ⑨: 設計図書の理解
- ⑩: 木質構造の理解
- ⑪: 構造材の墨付・加工
- ⑫: 地縄・水盛り・遣り方
- ⑬: 建て方
- ⑭: 下地工事
- ⑮: 仕上工事・造作工事

— 本人評価

— 上司評価

### ③ 大工技能者育成についての木造住宅業界企業への意識調査

—大工技能者育成に向けての業界団体別、会員企業アンケート調査—

#### 【調査の目的】

木造住宅生産に関わる業界各団体の会員企業における大工技能者の育成並びに確保等に関する意識を把握し、木造住宅業界において、今後、大工技能者育成の仕組みづくり等の検討を進めることを目的に、アンケート調査を実施しました。

#### 【調査時期】

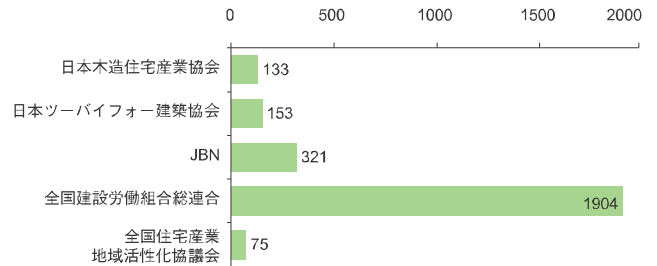
2014年9月～11月

#### 【結果概要】

- 木造住宅業界全体で、何らかの共同育成のための仕組みが必要だと多くが感じています。
- OJTを主体とするが、木材・木造に関する知識、道具の扱い等の基礎的内容は、訓練施設での共同訓練の活用が望まれています。
- 各団体ともに標準大工レベルの不足感が強く、次いで、墨付け、手刻みができる上級大工レベルの不足感があります。
- 現状では大工技能者不足でない企業もありますが、将来的な不足への危機感は強くなっています。しかし、育成に向けた具体的な策を持たない企業が多くみられます。
- 大工技能を基本としたマルチスキルでは、現場監督への要望が最も多く、その他では、基礎工や外装工といった昨年専門工の確保に困った工事についての要望が見られました。

#### ●アンケート調査の概要

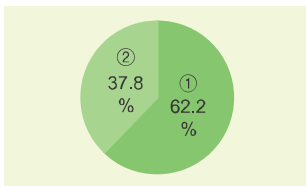
| 団体名            | 票数   |
|----------------|------|
| 日本木造住宅産業協会     | 133  |
| 日本ツーバイフォー建築協会  | 153  |
| JBN            | 321  |
| 全国建設労働組合総連合    | 1904 |
| 全国住宅産業地域活性化協議会 | 75   |



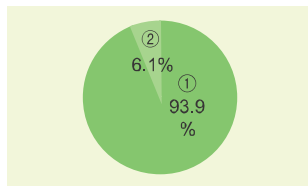
#### 大工技能者の共同育成の必要性（単位：％）

- ・大工技能者を共同育成するための仕組みは、木造住宅業界全体で強く求められている。

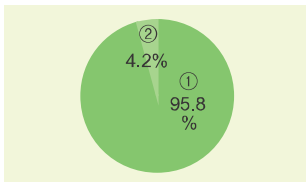
日本木造住宅産業協会



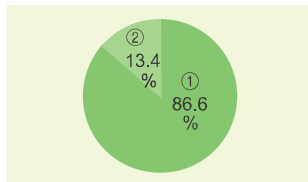
日本ツーバイフォー建築協会



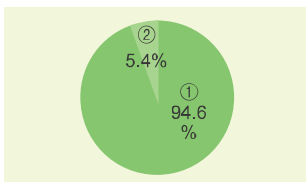
JBN



全国建設労働組合総連合



全国住宅産業地域活性化協議会

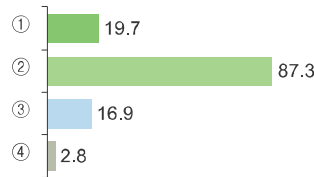


■ ① 必要 / ■ ② 不要

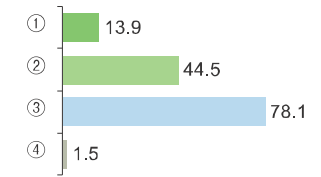
#### 望ましい育成手法（単位：％）

- ・従来のOJTが重視されていると共に、訓練施設等での共同訓練も望まれている。

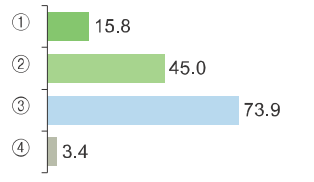
日本木造住宅産業協会



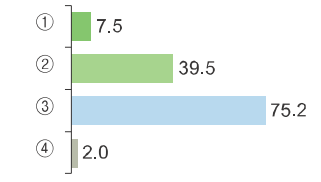
日本ツーバイフォー建築協会



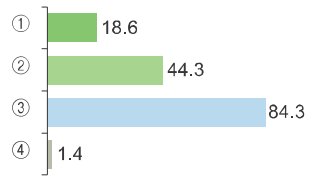
JBN



全国建設労働組合総連合



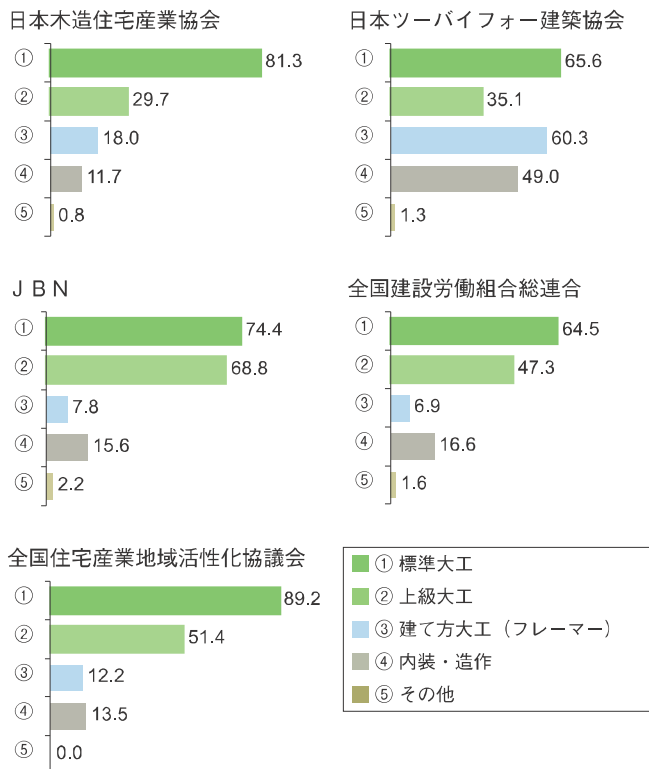
全国住宅産業地域活性化協議会



■ ① 座学  
■ ② 訓練施設等での共同訓練  
■ ③ OJT  
■ ④ その他

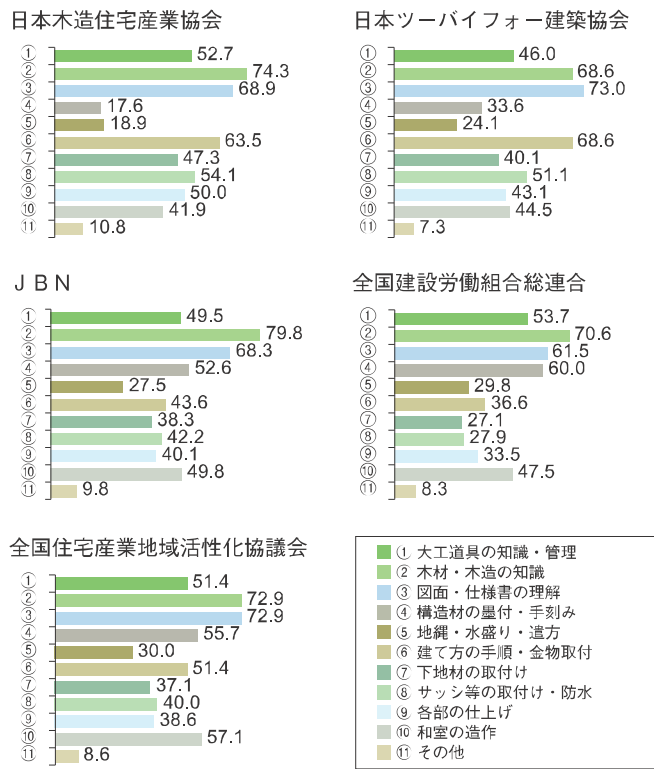
現在、不足している大工技能者レベル（単位：％）

- ・全体的に標準大工レベルが不足している。
- ・墨付・手刻みが出来る上級大工レベルも団体によって大きい。



共同育成で必要な教育・訓練内容（単位：％）

- ・各団体共に「木材・木造に関する知識」、「凶面・仕様書の理解」、「大工道具の知識・管理」といった教育・訓練内容への要望が強い。

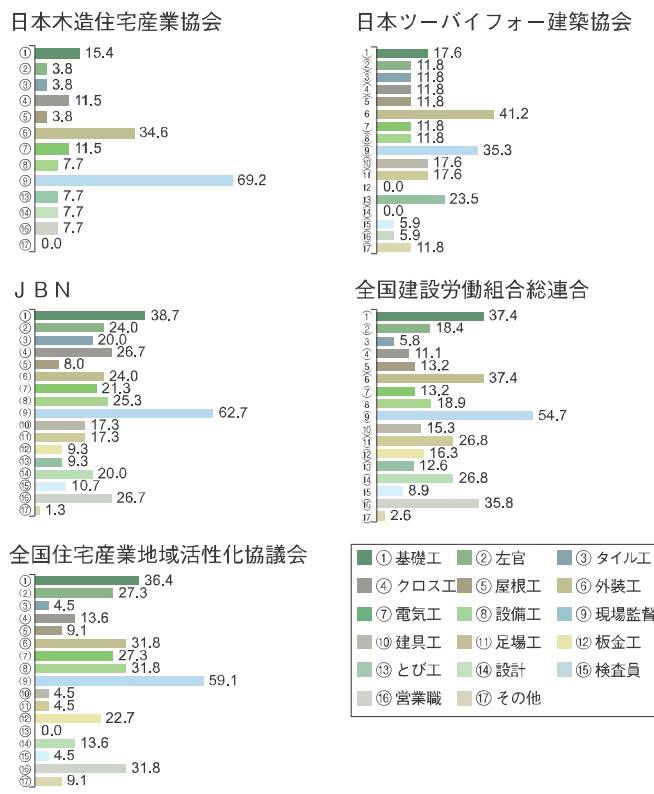
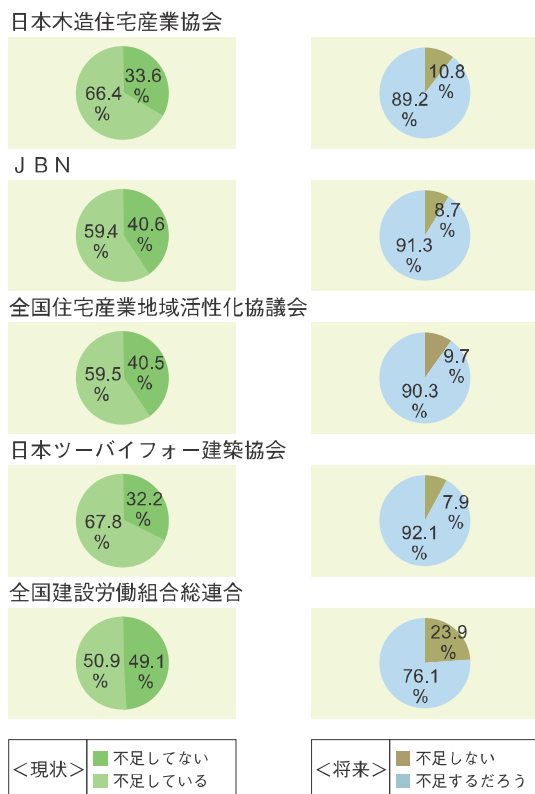


現在・将来の大工技能者不足について（単位：％）

- ・現在は各団体で1 / 3程度の企業は不足を感じていないが、将来的な大工技能者不足について業界全体の危機感強い。

多能工について（大工を基本技能としたマルチスキル）（単位：％）

- ・現場監督をできる大工への要望が強い。
- ・その他では、基礎工、外装工、営業職といったマルチスキルへの要望が多い。



## ④ 新規入職者を育成するための手法の検討

—既存の仕組み、カリキュラムとの連携や新たな育成システム構築の可能性の検討—

大工技能者の新規入職者育成手法の可能性として、下記の検討を行いました。現状では、各団体共に大工技能者育成方針を出すには至らず、職業能力基準を共通の指標としながら、まずは、各団体がアンケート結果を踏まえた育成方針と育成手法を打ち出すことが必要とされています。

### ■既存の認定職業訓練校の大工育成コースと各団体の連携による育成

#### 【利点】

- 正規雇用であれば、厚労省による賃金助成（キャリア形成促進助成金、建設労働者確保育成助成金）が受けられる。
- 職業訓練校における入校者確保の困難な状況が緩和される可能性がある。

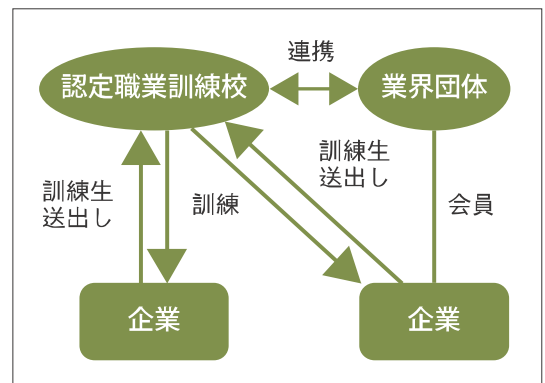
#### 【課題】

- 組合員以外の入校を全施設が行える状況とはなっていない。
- 各組合が負担している施設経費等を各団体が負担可能か。
- 賃金助成を受けるための事業所としての要件、雇用条件（正規雇用、社会保険等）を満たす必要がある。

#### 【育成対象・訓練期間】

- 正規雇用の社員 ○入職時訓練 ○2～3年（週1～2日）

#### ●認定職業訓練校連携イメージ



### ■既存の認定職業訓練施設との連携により、訓練課程を作成し、育成

#### 【利点】

- 各職業訓練施設共に受入れに前向きな姿勢を持っている。
- 既存の育成メニューによる新たなコース構築となり施設及び講師の心配がない。
- 正規雇用であれば、厚労省による賃金助成（キャリア形成促進助成金、建設労働者確保育成助成金）の可能性あり。

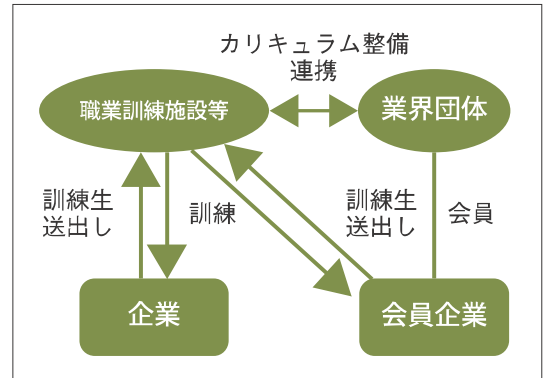
#### 【課題】

- 短期または科目の訓練コースとなるので、入職時訓練から、上級大工までの全体像を描かないと中途半端な育成となる。
- 各施設担当者と訓練コースを作成せねばならず、育成費用の確定等も含めてコースの設立に時間を要する。

#### 【育成対象】

- 正規雇用の社員、非正規、協力会社、請負大工

#### ●職業訓練施設等連携イメージ



### ■新たな育成システムの構築（科目講座と集中実技訓練、OJTの組合せ）

#### 【利点】

- 実施する各団体や個社に合った即戦力となる育成が可能。
- 団体によっては、これまで運営してきた講座実績もあり、不足部の付加により科目講座の実施の可能性がある。
- 請負契約の大工技能者も訓練の対象と出来る。
- 新規入職教育のみならず、継続教育への応用も可能となる。

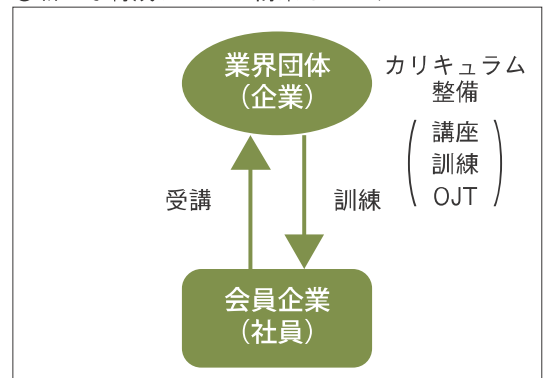
#### 【課題】

- 訓練を実施する団体・個社に育成担当が必要となる。
- 短期または科目の訓練コースとなるので、入職時訓練から、上級大工までの全体像を描かないと中途半端な育成となる。
- 集中実技訓練について、講師、場所等の検討が必要。
- 都市圏での開催は可能だが、地方の育成要望は、実施費用の検討が必要。

#### 【育成対象・訓練期間】

- 正規雇用の社員、非正規、協力会社、請負大工
- 単発講座、短期集中訓練、通年講座など

#### ●新たな育成システム構築イメージ



## ⑤ 技能や資格・経験を保証する就労履歴システムの検討

—大工技能者向け就労履歴システムの検討に向けたヒアリング調査—

大工技能者の技能、経験、資格を正しく記録した就労履歴が、仕事のミスマッチを防ぎ適正な待遇に生かされる仕組みを検討するために、現在、運用・検討が行われている既存の技能者情報の管理システム・記録制度についてヒアリングを実施し、以下の知見が得られました。

- ・①ジョブ・カードは、就職時の履歴情報として個人が利用するための仕組みとなっていて、②グリーンサイト及び③コムテックスの情報登録システムは、労安衛法に基づく書類作成や保険加入状況管理、工程管理などの元請企業や協力会社の利用に向けた仕組みとなっています。
- ・②、③の業務履歴は企業情報であるため、技能者の就労履歴の活用は自社に限られ、企業を横断して技能者の履歴を利用する事は難しく、これらの利用規則から外れ技能者情報を活用することは企業情報の漏えいや個人情報保護法の観点から困難な状況にあります。
- ・大工技能者の適正な就労と企業側の適切な発注に向けて情報活用できる仕組みは現状ありません。
- ・しかし、大工技能者と企業側の双方に有益な就労情報とするためには、運用されているシステム間の連携などが今後の鍵となり、新たな就労の可能性を持つものとして議論されました。

| システム・制度                          | 概要   |
|----------------------------------|--|
| ① ジョブ・カード<br>主体：厚生労働省            | 求職者と求人企業とのマッチングや実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用を促進することを目的とした制度。<br>① 一定の知識等を有する有するキャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施。<br>② 企業における実習と教育訓練機関等における座学とを組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練の受講機会の提供。<br>③ ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより整理された職務経歴等のほか訓練終了後の職業能力評価の情報を取りまとめた「ジョブ・カード」の就職活動等における活用。 |
| ② グリーンサイト<br>主体：三菱商事株式会社         | 労務安全書類を電子的に作成・提出・管理するため、元請会社・協力会社が加入する会員制のインターネットサービス。現場毎に協力会社の社会保険加入状況の確認、指導状況の記録が可能。建設作業員の入退場管理機能により、協力会社は自社の作業員の入退場情報を確認できる。ゼネコン等の元請会社とその協力会社の利用率が高い。元請約 60 社、協力会社 25,000 社が加入。   |
| ③ 労務安全管理システム<br>主体：コムテックス株式会社    | 建築現場管理システムとして、現場に従事する会社・作業員情報、賃金情報、現場の入退場情報を記録・管理。安全衛生管理、現場入退場管理、労災保険管理、工程・工数管理を行う。作業員の入退場時間を把握できることで、労災保険料のみなし賃金方式から実質賃金方式へコストダウンを図る事が可能となる。ハウスメーカー、工務店、ビルダー、建材メーカーを中心として利用率が高い。10 万社、35 万人登利用中。  |
| ④ 就労履歴登録システム<br>主体：(一社) 就労履歴登録機構 | 建設技能者の現場入退場データをインターネット経由でリアルタイムに一元的に収集し、就労情報として継続的に蓄積。登録された個人の保有する資格・免許情報とともに技能者自身及び関係する団体・企業がそれぞれの権限と必要に応じて利用できる建設業界全体の情報基盤。共通のカードを使用することで、他システムと連携して A S P 経由のデータ保存が可能。  |

### 大工技能者の育成に向けて

平成27年3月(暫定版)

全国木造住宅生産体制推進協議会  
木造技能者育成検討委員会

事務局：一般社団法人 木を活かす建築推進協議会  
〒107-0052  
東京都港区赤坂2-2-19 アドレスビル5F  
TEL 03-3560-2882  
FAX 03-3560-2882  
HP <http://www.kiwoikasu.or.jp>

委員名簿

委員長：藤澤 好一 (芝浦工業大学 名誉教授)  
委員：蟹澤 宏剛 (芝浦工業大学 工学部建築工学科 教授)  
秋山 哲一 (東洋大学 理工学部建築学科 教授)  
志田 隆秀 (公益財団法人 建築技術教育普及センター 常務理事)  
磯崎 芳之 (一般社団法人 日本木造住宅産業協会 特命担当部長)  
玉野 茂男 (一般社団法人 日本ツーバイフォー建築協会 事業部長)  
鈴木 貴雄 (一般社団法人 JBN 技能者育成担当理事)  
小倉 範之 (全国建設労働組合総連合 技術対策部長)  
熊川 三興 (一般社団法人 全国住宅産業地域活性化協議会 代表理事)  
山本 常美 (一般社団法人 全国中小建築工事業団体連合会 技術専門委員)  
(順不同)

コンサルタント株式会社現代計画研究所