

# 建材 マンズリー

No.614 **12** DECEMBER  
2016

特集

## ようこそ建設業界へ ～職人不足問題の解決策とは～

ここでちょっと一息 Coffee Break

### 日本企業の活躍と住宅事情 in Australia

注目企業を訪ねる

### 株式会社スーパーホテル



# ようこそ建設業界へ ～職人不足問題の解決策とは～

「建設労働需給調査」(国土交通省)\*1によると、2011年以降、全国的に職人不足状態が続く。木造住宅の担い手である大工就業者数を2010年の「国勢調査」で見ると、その数は約40万人で1980年に比べ半分以下になっている(図1)。このペースで減少を続けると、2025年には大工は20万人程度まで減ると予測される。特に10代、20代の減り方が顕著で、30歳未満の若手大工は約3万4,000人で8%を占めるに過ぎない。一方、60歳以上は約11万4,000人で28%を占め、ますます高齢化が進んでいる。今後15年以内に相当数の退職が想定され、若年層の入職が増えない限り、事態はいっそう深刻になると思われる。今号では職人不足問題の解決策に切り込む。



図1. 大工の就業者数の推移

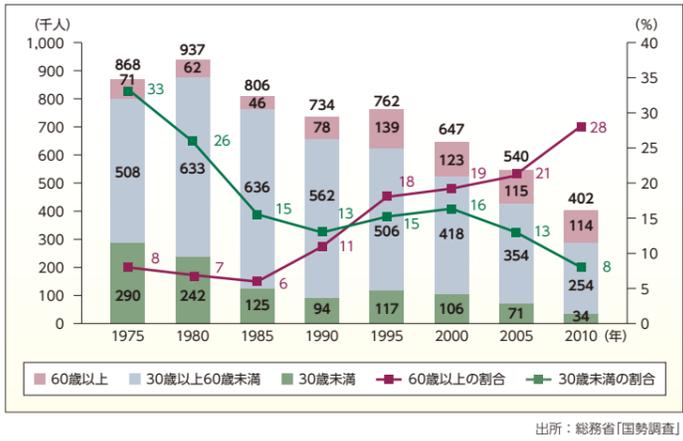
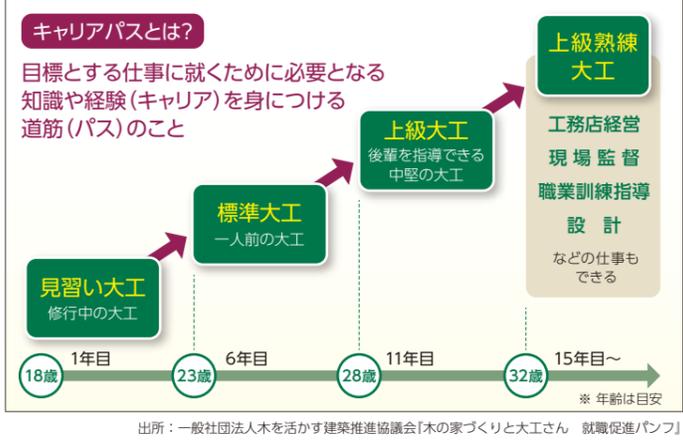


図2. 大工のキャリアパスの例



## ● 巻頭インタビュー

国土交通省の「担い手確保・育成検討会委員」を務めるなど、建設業の職人不足問題の第一人者である蟹澤宏剛氏に原因と対策をうかがった。

### 一向に解決しない 職人不足問題

建設業における職人不足の現状は、どうでしょうか。

直近では前ほど不足感が目立たなくなっていますが、それは短期的なことだと考えます。若年入職者数が増えず、高齢化率も高いので、中長期的には職人不足の問題はいっこうに解決していかないといえます。現状を変えるには、若年層の入職者をもっと増やすことが必須ですが、若い人たちがなかなか入ってきません。

若者が建設業に入職しない要因は何でしょうか。

やはり仕事の厳しさの割に給料が安く\*2、休みが少ないことが挙げられます。「仕事はやりがいがある」「子どもにはやらせたくない」と現場の皆さんは口を揃えておっしゃる。これは「給料」、休日取得や社会保険加入などの「働く環境」、それと自分の仕事の「将来性」に不安を感じているからだと思います。

社会保険未加入問題は、若年入職



芝浦工業大学工学部 建築工学科教授  
かにさわ ひろたけ  
蟹澤 宏剛氏

者減少の二因であるとも認め、手を打ち始めています。職人の社会保険加入など机上の空論に過ぎない、という空気が業界にある中、2011年には「社会保険未加入企業を不良不適合業者とする」と職人の保険加入の徹底を図りました。現在、国直轄の公共工事などにおいては社会保険加入者が増え、企業単位では9割近い数値が出ています。ただ人の単位で見れば半数近くが未加入というのが現状でしょう。

### 賃金2倍、休日2倍、生産性も2倍にする

では、どうしたら若者が入職するようになるでしょうか。

私の提案は、「賃金を2倍に!」「休日を2倍に!」です。例えば大工の賃金ピークは40代前半で550万円程

の高い仕事と両立するなど、現場の生産性向上を目指すことが必要でしょう。賃金2倍、生産性2倍という流れが動き出せば、必ず良い循環で建設業界も回っていくと思います。

自分の将来がきちんと描ければ若者も入職するのでは?

職人の社員化も一つのポイントです。若者が不安なのは、ケガをしたら仕事を続けられないことや工事量で賃金が決まり技術は評価されないなどで、将来像が描けないことです。若者の入職者を増やすには、将来を見据えた教育や訓練の充実も重要です。10年修業で一人前といった

風潮もあるようですが、そうした考え方を転換し、技能習得期間を短縮、さらに技能が継続的に向上する仕組みを作る。また、能力の評価基準を作るなど、キャリアパスを提示して人材流出を食い止めるべきです。

大工に関しては、見習いから上級熟練まで、4段階で能力を評価する「能力評価基準」を3年かけて作りました。さらに建設技能者IDを職人に付与する「建設キャリアアップシステム」が来年の春頃から始動する予定です。こうしたシステムを実現し、若者たちが不安なく建設産業に入っ

てくることを期待しています。

せっかく入職しても離職者が多いという悩みも聞きます。

職場に仲間がいないのも大きいと思います。新人採用がせいぜい1人という中小工務店では、毎日現場に直行直帰、親方に叱られてばかりでつらい、と聞きます。それなら、仲間の工務店10社で10人採用し、彼らを同期生として定期的に一緒に研修するなど、他社の新人社員とのネットワーク化はどうでしょう。今の若者はSNS\*4などでつながるので、仲間意識で悩みなどを共有し、励みになると思います。ハウスメーカーが協力会社の新人社員募集を一手に引き受ける仕組みなども良いでしょう。

国交省もこの問題に本気で取り組み始めています。2013年には「設計労務単価」を上げる見直しを行い、必要経費を41%プラスするよう示唆しました。2014年には「担い手3法」が成立し、国も事業者も担い手を確保し、きちんと育てる義務があると規定しました。厚労省との連携にも期待しています。今まで技能者を取り巻く環境は悪化の一途を辿っていましたが、将来は少しずつ明るくなるだろうと感じています。

\*3: 2013年の労働生産性は、全産業が5,412円/人・時間、製造業が4,317円/人・時間、建設業が2,638円/人・時間(内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より)  
\*4: SNS=ソーシャル・ネットワーキング・サービス

\*1: 8職種[型枠工(土木/建築)、左官、とび工、鉄筋工(土木/建築)、電工、配管工]の過不足を毎月調査  
\*2: 2014年の年間労働賃金は、全産業男性労働者が536万円、製造業男性労働者が461万7,000円、建設業男性労働者が408万6,000円(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より)

# 職人不足解消に向けた取り組み

職人不足の現状を打破するため、建設業界の在り方や働き方を変えることを目的とした先進的な取り組みを進めている企業や団体の例を紹介する。

## 職人から営業職へ 業界で初めて終身雇用制度を導入

株式会社武州鷹(東京都八王子市)

### 職人の現場を知る 優秀な営業マンの育成も可能に

足場専門会社の武州鷹では、2007年の創業以来、建設業界では例のなかった「終身雇用制度」を採用している。病気やケガで職人の仕事に困難になっても、社内の営業部門などに異動し働き続けることができるのだ。このシステムを導入したきっかけを、代表取締役社長の五島学氏はこう振り返る。

「25歳の頃に出会った50代の職人が、病気療養後、回復したにもかかわらずクビを宣告される場面に遭遇

しました。たった一度体調を崩したら、たとえ治ってもお払い箱という現実を目の当たりにし、使い捨てが当たり前な業界なのだとショックを受けたことを覚えています」

当時の五島氏は、すでに何人も部下を抱える立場だった。彼らが病気やケガをしたとき、今の自分には守る術がない。そう考え、終身雇用制度のある会社を自分で立ち上げようと決意したのだという。

従業員3人からスタートした同社。そのうちの1人は腰を痛めて職人としては仕事ができなくなったが、現在では八王子営業所のトップセール



株式会社武州鷹  
代表取締役社長  
五島学氏

スマンとして所長を務めている。「営業職へジョブチェンジするときには、先輩社員と一定期間組んでもらい、見積りや出し方から書類作成の方法まで、しっかりと研修する期間を設けています」

職人からシフトできる道を作ったことは、同社の業務にとっても良い効果をもたらし、他社との差別化にもつながっている。

「現場を知らない営業にこれこれと指示をされると、何も知らないくせに」と反発する現場の職人も、営業が元職人だと言ったことを聞くのです。現場上がりの営業なら通ずるものも多く、作業もスムーズに進みやす



足場を組み上げる武州鷹の職人さん。終身雇用制度で安心して働くことができる

## 職人たちによるプレゼン大会で 業界の新たな価値創造と発展を目指す

一般社団法人建設職人甲子園(東京都)

### 業界の問題点への気づきと 新たな価値創造の場を提供

2014年に発足した「建設職人甲子園 TOKYO」。業界のイメージそのものを変えるべく、「建設業界の発展」と「職人の仕事への思い」をテーマに、様々な取り組みに挑戦している企業の社員がチームを組み、プレゼン形式で競い合う大会だ。

理事長を務めるのは、左官工事会社である株式会社メガステップの代表取締役・小山宗一郎氏。22歳で起業し、3年後には120人規模にまで急成長したものの、高い給料を払っても社員の愚痴や退職が後を絶たなかった。そこで金儲けの経営から理念経営へと切り替え、働く意義を次世代に引き継ぐことが重要だと考えたという。

「建設業界は、技術さえあれば独立できるのが魅力の一つです。職人はお金を稼ぐために働き、会社は利



一般社団法人建設職人甲子園  
本部理事長  
小山宗一郎氏

益を出すために職人を雇う。そんな体質の中で、人を道具の一つとしか見ないような業界ができあがっており、私の会社もそうでした。仕事へのやりがい、仲間とのつながり、上司への憧れなどが育つ環境がまったくない。そんな会社、そんな業界に、憧れを抱く人などいないでしょう。経営者として、業界全体を変える必要があるのではないかと考えるようになったのが、建設職人甲子園発足のきっかけでした」

建設現場における仕事内容の変化も、職人のモチベーションを下げる大きな要因になっていた。メガステップは珪藻土塗装を得意としてき



戸建て住宅から中低層物件まで対応

とができる会社には、優秀な職人が集まる。おのずと受注量もアップし、利益が増えれば従業員の給料に還元できる。そしてまた新たに優秀な人材が集まる、という好循環にもつながっている。その結果、人材不足が深刻化する建設業界だが、優秀な中途社員を採用してきた同社は人材不足とはほとんど無縁である。

しかしながら、今後は若手を育てることが業界の発展には不可欠であると感じ、来年度初めて高校生を新卒採用する。テレビ取材や書籍の出版などマスコミへの露出が多い五島氏であるが、業界初の終身雇用や、職人のイメージアップを図ってきたことが、新たな雇用にもつながっている。

「高校の進路指導の先生から相談を受けて、包み隠さず教えている。身の人材育成論や経営ノウハウのすべてを、包み隠さず教えている。

「業界全体が安心して働ける環境に変わり、底上げされることを望んでいます。同じ志を持った仲間が増えれば、そのスピードも加速する。自ずと職人ひとりひとりのレベルも上がり、若者にとつての“なりたい仕事”になれるはずだと思っています」



たが、職人の手を必要としない便利な建材が増えてきたことで、手に付けた職人が役立たない現場が多くなってきた。そのため、職人が大切にされない状況に拍車がかかっていたと小山氏は言う。

「だからこそ、職人も技術プラスαの進化を遂げなければならぬ。多能工化でもいいし、コミュニケーション能力を磨いて営業力を強化するのでもいい。必要とされる人材になれるよう、職人側の努力も不可欠です。だから建設職人甲子園では、そんな現実への気づきも提供し、新たな価値創造も目指していかなければと考えました」

## 2000枚のチケットが即完売という大注目を集める

「職人が日本を元気にする」をコンセプトに、業界発展につながる取り組みや職人マイนด์をプレゼンする。建設職人にとって、そのような場は皆無であったため、否定的な意見も多かった。しかし、人脈を駆使し地道に参加者を

集め、2015年4月に第1回大会を開催。東京、埼玉、千葉、神奈川などから趣旨に賛同した28業種309社がエントリーした。さらにこの予選会を見た職人たちの噂で、決勝大会のチケット2000枚は発売と同時に完売してしまったという。業界への違和感、そして未来のために変わらなければならないという思いが、職人たちの中に確かにあったことの表れだと小山氏は言う。

「決勝大会では、会場に集まった2000人の聴衆の前に、選ばれた5社の社員が「挑戦」というテーマでプレゼンしました。「先輩や父親から学んだ職人の姿勢」、仲間とのコミュニケーションの工夫」、そして「職人の技術や企業価値を高める取り組み」などを熱く語りました」

職人という人種は頑固で口下手な者が多い。それでも、職人の立場や業界の体質を変えられるかもという思いを胸に、一生懸命プレゼンする。その時点で、すでに大きな変化が起きているのだ。チケットを買って見に来る職人も同様に誇りを持って働ける業界にしたいという個々の思いが、少しずつ業界を変え、人材の確保につながっていくのだろうか。

## 職人が憧れの職業となる文化を育てていきたい

第2回大会となる今年は、各地の若手職人も参加しやすいう、首都圏だけでなく仙台や大阪、福岡など全国7エリアで地区大会を行った。来年1月に行われる決勝大会のチケットは、すでに3000枚が売れているという人気ぶりだ。

「今回から、全国大会ではプレゼンの他に一般の来場者が参加できる職人体験ブースや緑日コーナーなども用意しています。業界内に加えて、外部に向けた発信もしていきたいと考えています」

建設職人甲子園の目的は、業界発展と職人の地位向上による離職率の低下を目指すこと他に、次世代の職人を呼び込むことも挙げられる。小山氏は、大会への招待やリクルートも含め、高校の進路指導担当教諭へのアプローチも始めている。

「一生懸命勉強させた学生を、なぜ職人なんかにならなければならないのか」と言われたこともあります。建設業界や職人に対するイメージは、これが現実。だからこそ建設職人甲子園を開催する意義があるんです」



表彰式の様子。職人がプレゼンすることで、建設業界のイメージアップにもつながる

建設職人甲子園の正会員は約200社、準会員は約400社に上る。正会員は職人たちの学びと交流の場として定期的に開催される、各種の勉強会にも参加ができる。

「日本では一般的に、ブルーカラー\*1はホワイトカラー\*2よりも下に見られているでしょう。その背景には、休日が確保されていないことや社会保険未加入問題など、残念ながら業界としての質の低さがある。しかし、これまで業界発展に取り組んでこなかった分、私たちには伸びしろがあります。勉強会など一度も出たことがないという職人も多い中、一人ひとりが学び、自分が成長することで業界の底上げにつながり、未来が変わります。建設職人甲子園を通して、職人が大切にされ、ドイツのマイスターのような憧れられる存在となるような文化を育てていきたいですね」

\*1：現場で働く労働者 \*2：事務労働者

藤井 繁子

『月刊HOUSING』編集長・リクルート住まい研究所主任研究員などを経てフリーの住宅生活ジャーナリストに。マンション購入・戸建建築・リフォームと自邸で実践しながら、国内外で取材・コンサルティング活動を行う。



## 日本企業の活躍と住宅事情 in Australia

### 成長し続ける移民の国の住宅市場

大手住宅各社の成長戦略の一つ、海外事業。アジア～米国への進出が拡大しています。そこで大型案件も多いオーストラリアの市場を現地視察してきました。

シドニー・メルボルンの都市部で感じたのは「10年前の上

海みたい…」、不動産価格が上昇する街の勢い。人口2,400万人の豪州、中国系に続きインド、東欧系の移民も含め年1～2%増え続け、住宅ニーズは旺盛。購入後値上がる傾向にあるため、10年以内の売却を考える人も多く、省エネ性能や住宅クオリティへのこだわりは低いとのこと。そんな中でも、Aussie(オージー)憧れのライフスタイルを叶える、住宅デザインを最新展示場で見ることができました。住友林業が資本参加した大手ビルダー Henley社とWisdom Homes社のプランに必須だった“Alfresco(アルフレスコ)”。裏庭に面したアウトドアテラスのことで、週末に知人を招いてBBQパーティ!それがホームオーナーの夢のようです。「そのテラスに続く庭、プールまでランドスケープを含んだ提案をするのが強み」(Wisdom Homes社長)と、住友林業グループらしい話も聞けました。



① 30社69棟ものモデルハウスが立ち並ぶ大規模開発地@シドニー Oran Park. Wisdom Homes社は5棟展示。販売センター前で、オーストラリア住友林業の角元社長とWisdom HomesのVitalone社長にご案内いただいた

② [2×4構造+外壁レンガ積]のオーストラリア在来工法。平屋・寄棟屋根に正面ガレージが定番デザイン @メルボルン(住友林業・NTT都市開発・Henley共同開発地)

### 海外ならではの! 大型開発プロジェクトが続々

住友林業は大和ハウス工業とマンション開発を、NTT都市開発とは規模の大きい宅地開発(1,200区画 @メルボルン Annadale)も事業化、日本企業への事業信頼度が高まっているのを感じます。同様にシドニーでは、積水ハウスが2009年から手掛けてきた開発地「The Hermitage」を好調に販売中。すでに豪州全体でマンションを含め約9,000戸の住宅を販売。各社、今後の海外展開のモデルになるようなマネジメントノウハウも蓄積されているようです。

一から街づくりを手掛けられるのは海外事業ならではの醍醐味。30年前の日本で、同じような街開きの現場にいた頃の自分を懐かしく思い出し、造成中の宅地からオーストラリアの未来を感じてきました。



③ “Alfresco(アルフレスコ)”と呼ぶBBQコンロ付きテラス。シーリングファンや暖炉もあり夏冬、一年中楽しめるアウトドアatホーム! ※Henley社分譲戸建事例(平屋:4LDK+シアター+スタディールーム+2台ガレージ・テラス含305㎡/土地512㎡/約5,400万円・建物単価約35万～40万円) @メルボルン Berwick Waters

④ アウトドアキッチンもガスコンロが主流 @シドニー (Wisdom Homes社)



⑤ 積水ハウスが開発する約1,800区画の住宅地「The Hermitage」@シドニー。既存樹木を極力残し「SATOYAMA(里山)」も街に配置するなど、手間と思いを込めた開発手法は日本での経験値が生かされたもの。併設するゴルフ場の監修にグレッグ・ノーマンが参加、さらに街の魅力が加わった



⑥ 積水ハウスのオリジナル工法、オーストラリア版SHAWOODによる分譲戸建。独自構法でJapanクオリティを追求しながら現地化を図る。2015、16年で約50棟販売済み

# 注目企業を訪ねる

付加価値創造に挑戦

「当社の取り組みはトップダウンばかりではなく、年2回行われる社内提案制度からも取り入れています。要望やクレームの多かった枕の質に対し、8種類の中からお客様自身が選べるシステムを導入したのも、現場からのアイデアです」

——特化型サービスの一つとして快適な睡眠の提供にも取り組んでいる。大阪府立大学と共同で「ぐっすり研究所」を設立し、科学的なデータをもとに快眠を追求。マットレスの開発や壁に珪藻土を用いるなど、眠りにこだわった客室環境づくりを行っている。業界初の品質保証制度も実施し、「安全・清潔・ぐっすり眠れる」の3つの約束が守れなかった場合は宿泊代金を返金するという徹底ぶりだ。

**感性と人間力に優れた人材である「自律型感動人間」を育成する**

性の向上という、相反する要素が両立することが、他社との差別化を実現するための選択ポイントになっている。そしてその成功の裏には、同社の「引き算経営」がある。各客室には電話も冷蔵庫の飲み物も置いていないのだが、これらは単なる「削減」ではなく、翌朝の精算（チェックアウト）不要につなげているのである。引き算することでメリットを生み出すことが「引き算経営」の極意であるという。

## プロ意識の高い人材育成と ロハスなホテル環境を追求



常務取締役 企画本部長

山本 健策 氏

本社 ● 大阪府大阪市西区西本町1-7-7  
創業 ● 1989年  
資本金 ● 6,750万円  
従業員 ● 330名  
事業内容 ● ホテルチェーンの展開、土地有効活用のコンサルティング

# 株式会社スーパーホテル

### ここが注目ポイント

エコを意識した21世紀型の  
ロハスなホテルを展開

一石二鳥の引き算経営で  
二律背反を実現

経営理念の浸透を徹底し  
人材育成に尽力



ワンランク上の上質と環境に優しい施設・サービスを提供。写真はスーパーホテルLohas東京駅八重洲中央口



毎日の朝礼風景



ぐっすり眠るために選べる枕を8種類用意した「健康ぐっすりコーナー」



チェックイン時に精算を済ませ、6ケタの暗証番号のついたレシートを受け取る

「LED電球の導入など環境に配慮した施設づくりの他、宿泊客を巻き込んだ「エコいき活動」もスタートした。これは、未使用のアメニティの返却、連泊時の清掃不要などでプレゼントを贈呈するサービス。また、公式Webサイトからの予約で、1泊で発生するCO<sub>2</sub>分を森林事業などに投資してカーボンオフセットを行う「エコ泊」なども実施した。

「エコは宿泊客に我慢を強いるものではありません。たとえば、当ホテルでは自動チェックイン機で前払い精算し、暗証番号で客室に入るノーカーとノーチェックアウトを導入しています。精算時の混雑や鍵保管の煩わしさから解放される、と忙しいビジネスマンに大変好評です。これらがフロント人数の削減にもつながっています」

——このように顧客満足度の向上と生産

——経営の8割を占めるのが人材育成であるという同社。感性と人間力に優れ、運を自ら引き寄せる「自律型感動人間」を理想とし、様々な育成システムを設けている。経営指針書を名刺サイズに編集した「Faith（フェイス）」を全従業員が携帯し、同社の理念を共有。あるべき姿を実現するために何をどう行うのかを毎日の朝礼で見交し、日々考察させている。頭の中心が変わることで行動も変わり、自ら考えて動く、プロ意識を持った人材が育つのだという。

「社員との対話も重視しています。自主目標の計画と実行に役立つチャレンジシートなどのツールも利用し、毎月1回30分程度、上司が部下の思いに耳を傾ける。まめにコミュニケーションを取ることが、部下のモチベーションアップの後押しと上下関係の融和にもつながっています」

——ホテル事業ではベトナム、ミャンマーに海外進出も果たしているが、拡大路線を取るわけではないという。今後GDPの成長が見込まれるASEANの人々が日本を訪れた際、スーパーホテルを宿泊先のファーストチョイスにしてほしい。そのためにも、日本の顧客満足度No.1のホテルのおもてなしを、ASEANの国々に広めていきたいという。

\* ロハス：「Lifestyles of health and sustainability」の頭文字を取った略語。健康と環境を意識したライフスタイルを指す

## 「建築物リフォーム・リニューアル調査報告」(2015年度下半期)公表 住宅の受注高は1兆9,770億円と前年同期比10%アップ — 国土交通省

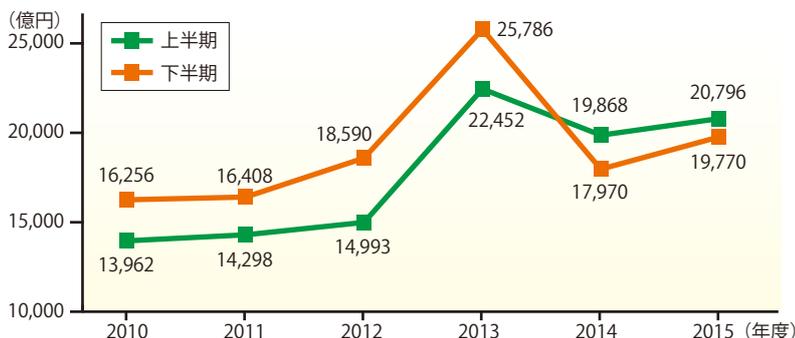
国土交通省は2015年度下半期の「建築物リフォーム・リニューアル調査報告」を公表。受注高は住宅1兆9,770億円、非住宅建築物3兆9,792億円で合計5兆9,562億円となり、前年同期比22.8%増、住宅は10%増となった。

この調査は、元請建設業者の建築物リフォーム・リニューアル工事の受注件数・受注高と、各月の最初に受注した工事2件の個別工事内容(用途、構造、目的、工

事部位など)を調査するもので、半期に1度公表される。

目的別の受注件数では、劣化や壊れた部位の更新・修繕、省エネルギー対策が住宅、非住宅建築物ともに多かった。また、工事部位別では、住宅は内装、給水給湯排水衛生機器設備の工事が多く、防災関連設備と中央監視設備の増加幅が大きくなった。平均工期は一戸建住宅の場合、受注額が100万円以上200万円未満の工事で21.4日だった。

### ■ 住宅のリフォーム・リニューアル工事受注高推移(推定)



### ■ 住宅の工事目的別受注件数(複数回答)

工事目的	件数
劣化や壊れた部位の更新・修繕	2,095,723
省エネルギー対策	241,523
高齢者・身体障害者対応	156,661
防災・防犯・安全性向上	136,704
用途変更	24,916
耐震性向上	57,695
屋上緑化、壁面緑化	13,123
アスベスト対策	123
その他	288,680
不明	75,080
計	3,090,229

## 住団連による10月度住宅景況感調査 総受注戸数で2期連続マイナス、受注金額はプラスに転換

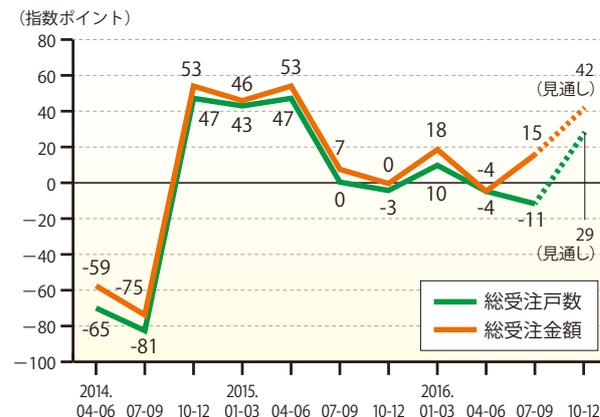
一般社団法人住宅生産団体連合会(住団連)では、1993年から住団連の法人会員に対し、低層住宅に関する「経営者の住宅景況感調査」を年4回実施している。法人会員18社の経営トップへ①戸建注文住宅、②戸建分譲住宅、③低層賃貸住宅、④リフォームについて、各々受注戸数・受注金額の3カ月間の実績と見通しを前年同期比でたずね、指数(ポイント差)で示している。

10月度実績(2016年7~9月)の景況判断指標は、総受注戸数では△11ポイント、総受注金額は+15ポイントとなり、戸数においては2期連続の減少となったが、金額においては再度プラスに転じた。景気の先行き不安や消費税増税延期などで購入先延ばし感が強い一方、ZEH促進効果もあり受注単価は上昇傾向、などのコメントがあった。

2016年度第3四半期(2016年10~12月)見通し

の景況判断指数は、住宅ローンの低金利と商品力強化などにより総受注戸数は+29ポイント、総受注金額は+42ポイントとなっている。

### ■ 住宅景況判断指数の推移(対前年同期比実績)



### 編集室より

- 弊社ホームページに特集ページのみを掲載中です。  
<http://sfc.jp/mokuzai/kenzaimonthly/>
- 広告掲載・誌面に対するご意見、ご感想は  
建材マンスリー編集室専用アドレスまでお寄せください。  
[kenzai-monthly@sfc.co.jp](mailto:kenzai-monthly@sfc.co.jp)

住友林業株式会社 木材建材事業本部 事業企画部

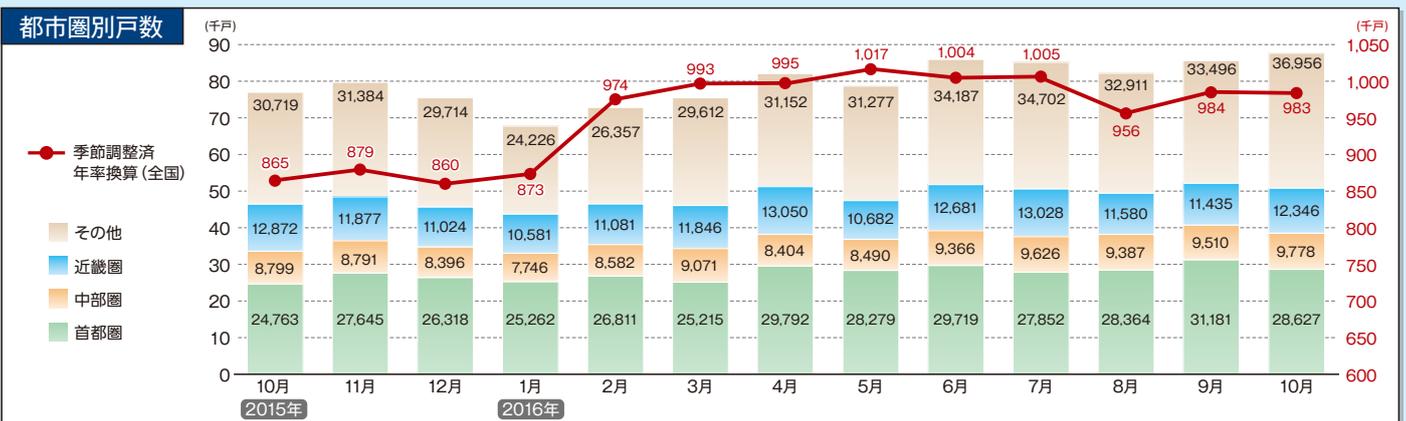
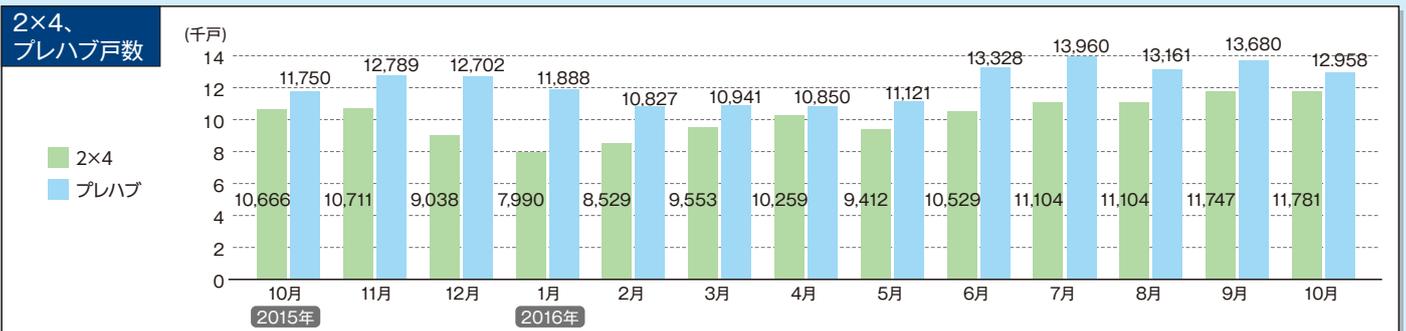
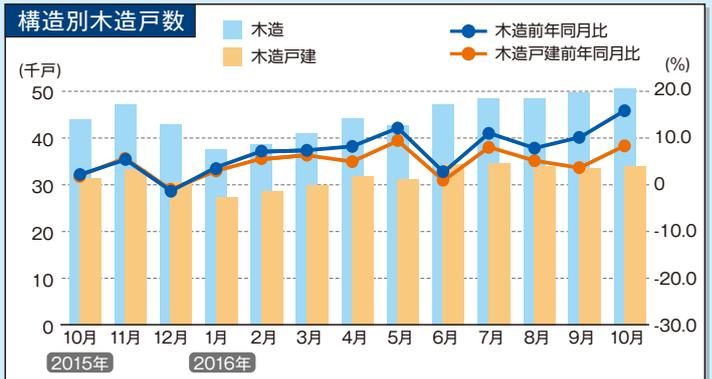
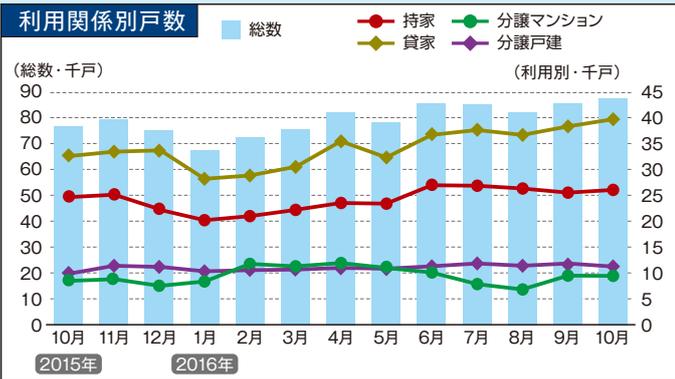
造船所で溶接の仕事に携わっていた父の話です。若いころは溶接職人だったと思います。中卒で会社に入り造船一筋で40数年後に定年。その後は、取引先数社より技術指導(コンサル)依頼があり、個人事業主として国内外(中国)へと飛び回り楽しんで仕事をしていて、と母から聞いたことがあります。今年74歳。さすがにほぼ引退したようですが、今回の取材の中で、ある意味“手に職”を持ち長年働いてきた田舎の父のことをふと思い出しました。(T)

表紙：住友林業(株)住宅事業本部 世田谷支店 馬込展示場

\* 家具などのインテリア品は実際の展示と異なる場合があります

## 2016年10月の新設住宅着工戸数 単位：戸 ▲は減

		10月				9月	8月	7月	
		対前年同月比		対前々年同月比					
<b>新設住宅計</b>		<b>87,707</b>	<b>10,554</b>	<b>13.7%</b>	<b>8,536</b>	<b>10.8%</b>	<b>85,622</b>	<b>82,242</b>	<b>85,208</b>
建築主別	公共	1,955	301	18.2%	▲ 198	▲ 9.2%	1,095	1,512	1,621
	民間	85,752	10,253	13.6%	8,734	11.3%	84,527	80,730	83,587
利用関係別	持家	26,046	1,216	4.9%	1,801	7.4%	25,573	26,341	26,910
	貸家	39,950	7,193	22.0%	6,322	18.8%	38,400	36,784	37,745
	給与住宅	661	▲ 67	▲ 9.2%	183	38.3%	310	608	656
	分譲住宅	21,050	2,212	11.7%	230	1.1%	21,339	18,509	19,897
	うちマンション	9,476	786	9.0%	▲ 1,019	▲ 9.7%	9,502	6,815	7,863
	うち戸建	11,294	1,264	12.6%	1,148	11.3%	11,600	11,401	11,863
資金別	民間資金	77,944	9,893	14.5%	7,399	10.5%	77,555	73,300	76,160
	公的資金	9,763	661	7.3%	1,137	13.2%	8,067	8,942	9,048
	公営住宅	1,289	▲ 189	▲ 12.8%	▲ 636	▲ 33.0%	654	1,000	1,114
	住宅金融機構融資住宅	4,310	217	5.3%	842	24.3%	3,743	3,740	3,868
	都市再生機構建設住宅	330	189	134.0%	282	587.5%	238	296	328
	その他住宅	3,834	444	13.1%	649	20.4%	3,432	3,906	3,738
構造別	木造	50,929	6,975	15.9%	7,939	18.5%	49,733	48,717	48,693
	非木造	36,778	3,579	10.8%	597	1.7%	35,889	33,525	36,515
	鉄骨鉄筋コンクリート造	172	▲ 277	▲ 61.7%	▲ 99	▲ 36.5%	394	181	455
	鉄筋コンクリート造	20,895	2,967	16.5%	▲ 847	▲ 3.9%	19,871	17,437	20,278
	鉄骨造	15,553	856	5.8%	1,504	10.7%	15,397	15,796	15,631
	コンクリートブロック造	97	34	54.0%	30	44.8%	86	60	81
その他	61	▲ 1	▲ 1.6%	9	17.3%	141	51	70	



(出所：国土交通省ホームページ [http://www.mlit.go.jp/statistics/details/jutaku\\_list.html](http://www.mlit.go.jp/statistics/details/jutaku_list.html))

外壁下地用耐力面材 木造軸組

# タイガー EXボード

新製品  
9.5mm

硬質せっこう板に、防水性、防カビ性を付加し、  
外壁下地用耐力面材としての使用を可能にしました。

### シンプルな防火構造

小屋裏などは、面材を省略可能

### 火に強い

不燃認定材料だから燃えない  
(不燃認定 NM-4127)

### 寸法安定性

面材のあばれが非常に小さく、  
反りが生じにくい

### 優れた施工性

加工が容易で工期短縮

### 優れた透湿抵抗

透湿抵抗は非常に低く、  
壁内部の結露防止に有効

### 寸法・重量

- 幅 : 910mm×3030mm
- 厚さ : 9.5mm
- 重量 : 26.2kg (標準品)

### 耐力壁

地震や台風から住まいを守ります。

タイガー EXボード  
9.5mm

木造軸組  
壁倍率  
**2.3**  
認定番号  
FRM-0534

屋外側

防火構造 優れた不燃性で、火災に強い住まいを創ります。

吉野防火  
EX-Y15

窯業系サイディング 15mm  
以上 を  
用いた防火構造

防火構造 認定番号【木造軸組】  
PC030BE-3553

吉野防火  
EX-Y14

窯業系サイディング 14mm  
を用いた防火構造

防火構造 認定番号【木造軸組】  
PC030BE-3565 PC030BE-3576  
PC030BE-3564 PC030BE-3580

タイガー EXボード  
9.5mm

屋外側

タイガー EXボード  
9.5mm

防湿外被付き  
グラスウール

屋外側

屋内側はタイガーボードの他にタイガー防水ボードなども可能。／小屋裏等は面材を省略できます。

※詳細は、耐力壁、防火構造の認定書、施工指導書をご確認ください。



**YOSHINO**  
安全で快適な住空間を創る **吉野石膏**

本社 / 〒100-0005 東京都千代田区丸の内3-3-1 新東京ビル  
ホームページ / <http://www.yoshino-gypsum.com/>  
●お問い合わせは：吉野石膏DDセンター 03-3284-1181

タイガー EXボード 9.5mm

検索

