

資料 1

型枠工事業の動向と人材育成

1 型枠工事業の動向¹

型枠は、鋳物製造における鋳型に相当し、コンクリート建造物を作るための型であり、型枠を造る作業は重要である。

明治期の建物は木造、石造・煉瓦造が主流であったが、明治期の後半には西洋技術（耐震建物建設技術、鉄筋コンクリート技術）が導入され、RC造建設物が出現した。その後の需要の増加とともに、型枠大工は専門職種²として位置づけられた。

型枠工事は、明治以降、経済動向や技術革新により大きな変化を遂げて来た。人力から機械化への転換、型枠材料及び施工用材料の開発・改良、工法の発展を経て、大きく成長した。

明治期から戦前まではコンクリート建物の導入、施工形態の近代化、構造施工技術の向上が図られた。戦後から昭和初期は、建設の機械化に伴う近代化への転換期となり、建設需要に恵まれ、また高度経済成長を経て企業努力が高まった。昭和中期以降は、品質向上と品質保証へ取り組みが広く行われ、平成に向かう時代は、さらに、省力化・工期短縮・品質向上に力点が置かれるようになって来た。

東日本大震災（2011年3月）後は、公共工事をはじめとする復興のための建設需要が急増したため、建設業は行政と共に復興にあたったが、燃料や資材不足、資金繰りの困難、人材の不足などの多くの課題を残している。³

建設業界においては、現在も人手不足が続いており⁴喫緊の課題であるが、その一方で、相次ぐ大規模災害への対応や、東京オリンピック・パラリンピックの開催を控えていることもあり、建設業の活性化が期待されている。

以下に、型枠工事業の事業所数、従業者数、完成工事高を示す。本調査研究では型枠施工を請け負う専門業者を対象としているが、型枠工事業単体の統計資料が無いこ

¹ PSATS Report Vol.055 winter 戦後建築史への証言「コンクリート型枠の話（1）」、Vol.056 spring 戦後建築史への証言「コンクリート型枠の話（2）」柳川 裕

² 型枠工事業は、日本標準産業分類（総務省統計局）においては、大分類D建設業、中分類07職別工事業（設備工事業を除く）、小分類071大工工事業、細分類0712型枠工事業として分類されている。日本標準産業分類は昭和24年（1949年）に策定され、平成25年10月に改訂された第13回改定版が最新である。型枠工事業は当初は大工工事業に含まれており、昭和59年の第9回改定から登録（細分類1012）された。

また、日本標準職業分類（総務省統計局）では、大分類J建設・採掘従事者、中分類65建設躯体工事従事者、小分類651型枠大工として分類されている。昭和35年の策定当初は小分類番号739「その他の建設作業者」として分類（他の作業とともに枠組と記述）され、その後昭和50年3月の改定に至り初めて小分類番号722型枠大工として分類された。

厚生労働省の職業分類では大分類J建設・採掘の職業、中分類65建設躯体工事の職業、小分類701型枠大工、細分類701-01型枠大工として分類されている。

³ 建設経済レポート「日本経済と公共投資」No.57（平成23年10月）一東日本大震災と建設産業—（財）建設経済研究所

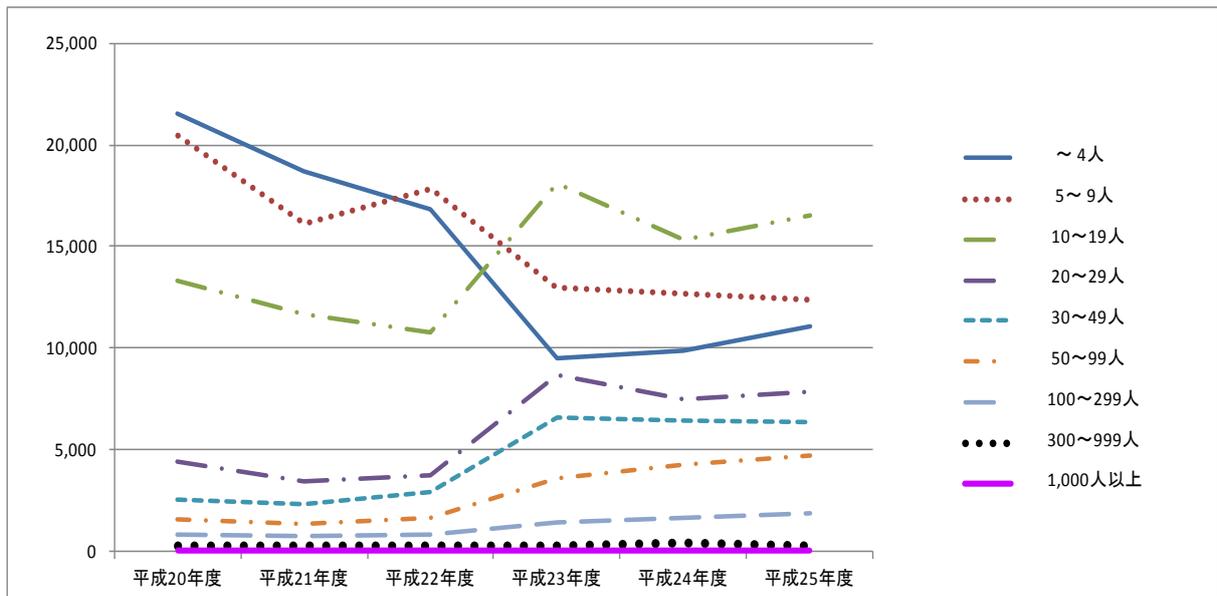
⁴ NHK クローズアップ現代 2014年9月2日（火）放送
http://www.nhk.or.jp/gendai/kiroku/detail02_3544_all.html

とから、型枠工事業が含まれている職別工事業全体や大工工事業等の統計結果から、その傾向を示すこととする。

(1) 職別工事業全体の事業所数

職別工事業全体（大工工事業、とび・土工・コンクリート工事業、鉄筋工事業を含む）の従業員規模別の事業所数の推移を図表 A-1 に示す。

図表 A-1 従業員規模別の事業所数の推移（単位：事業所）



(国土交通省 建設工事施工統計調査第6表 平成20~25年度 データより作成)

従業員29人以下の小規模事業所では、平成22~23年度を中心に激しい増減を繰り返している。

従業員が4人以下の小規模事業所は減少傾向が続き、平成23年度には平成20年度の半数以下の9,890事業所となった。しかしながら、ここで下げ止まり、その後は徐々に回復傾向を見せ、平成25年度には11,059事業所と持ち直している。

従業員が5~9人程度の小規模事業所については、平成20年度から単年度で増減を繰り返して来たが、平成23年度からは減少傾向は非常に緩やかになっている。平成25年度には平成20年度の6割程度の12,401事業所となっている。

これに対し、従業員数10~19人の小規模事業所は、平成22年度まで減少傾向にあったが、その後急激な増加を示し、平成23年度にはピークを示した。平成24年度には些かの落ち込みを示したが、現在は回復傾向にあり、平成25年度には16,534事業所となり、平成20年度と比較すると25%近く増加している。従業員9人以下の事業所とは対照的である。

従業員数 20～29 人の事業所は平成 23 年度にピークを迎え、平成 25 年度にはそれぞれ 7,897 事業所となり、平成 20 年度のおおよそ 1.8 倍となっている。その後は緩やかな増減を見せている。従業員数 30～49 規模の事業所でも同様の傾向を示している。平成 22 年度から急増し、平成 23 年度にピークを迎え、その後は緩やかな増減を見せている。平成 25 年度には 6,401 事業所となり、平成 20 年度のおおよそ 2.5 倍となっている。

従業員数 50～99 人規模の事業所では、平成 22 年度から増加傾向にあり、平成 23 年度以降も緩やかに増加傾向を維持している。平成 25 年度には 4,695 事業所となり、平成 20 年度のおおよそ 3 倍となっている。従業員数 100～299 人規模の事業所でも同様の傾向を示している。平成 22 年度から増加傾向にあり、平成 23 年度以降も緩やかに増加傾向を維持している。平成 25 年度には 1902 事業所となり、平成 20 年度のおおよそ 2.2 倍となっている。

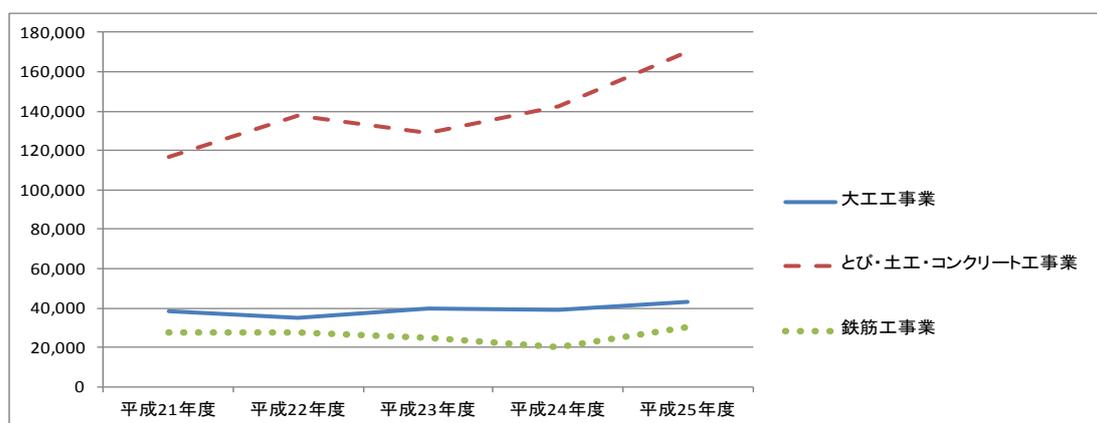
従業員数 300～999 人規模の事業所は相対的に数は少なく、増減はわずかで非常に安定している。平成 25 年度には 302 事業所となり、平成 20 年度の 2 割増しとなっている。

従業員数 1000 人以上の規模の事業所は相対的にさらに数は少なく、増減はわずかで非常に安定し、概ね 90 事業所を維持している。

(2) 大工工事業、とび・土工・コンクリート工事業、鉄筋工事業の就業者数

大工工事業、とび・土工・コンクリート工事業、鉄筋工事業（躯体三役）の就業者数の推移を図表 A-2 に示す。

図表 A-2 就業者数の推移（単位：人）



(国土交通省 建設工事施工統計調査総括表第 8 表 平成 21～25 年度 データより作成)

とび・土工・コンクリート工事業の従業者が最も多く、大工工事業、鉄筋工事業の

順となっている。

大工工事業の就業者数は、緩やかな増減を見せており、平成 25 年度には 43,286 人と近年最多となっている。

とび・土工・コンクリート工事業の就業者数は、平成 23 年に一時落ち込みを見せたが、全体としては増加傾向にあり、同様に近年最多の 169,754 人となっている。

鉄筋工事業の就業者数は、平成 24 年度に落ち込みが見られるが、平成 25 年度には回復し、同様に近年最多の 30,586 人となっている。

3 業種とも就業者数は増加傾向にある。

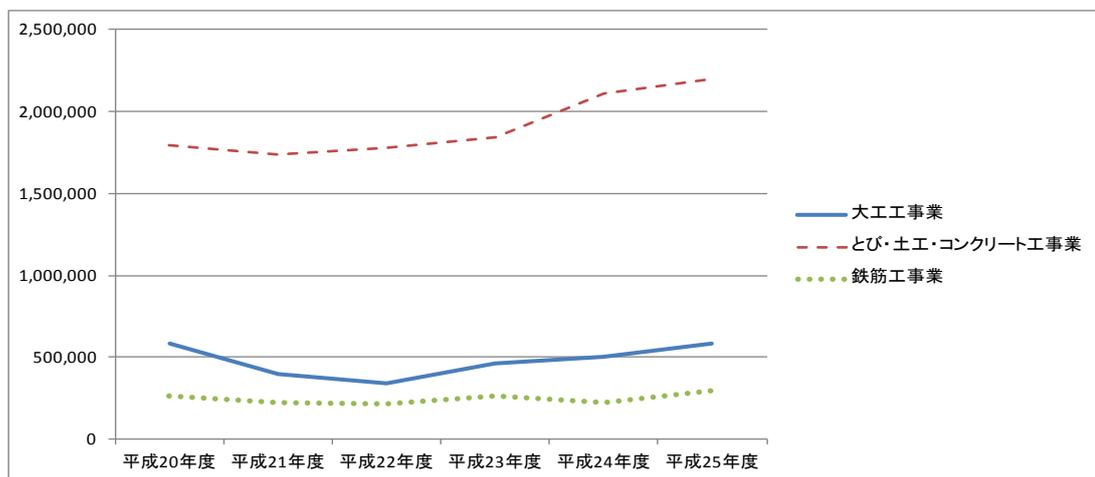
(2) 大工工事業、とび・土工・コンクリート工事業、鉄筋工事業の完成工事高

大工工事業、とび・土工・コンクリート工事業、鉄筋工事業（躯体三役）の完成工事高の推移を図表 A-3 に示す。

大工工事業は平成 22 年度に一時落ち込みを見せたものの、その後は増加傾向にある。「躯体三役」の中では、完成工事高はとび・土工・コンクリート工事業が最も高く、平成 23 年度から上向き傾向が進み、その後も増加傾向が続いている。鉄筋工事業は完成工事高としては低いが、安定している。

今後は、継続的な震災復興やオリンピック・パラリンピックに向けて建設需要は高まる傾向にあると考えられる。

図表 A-3 完成工事高 （単位：百万円）



(国土交通省 建設工事施工統計調査総括表第 2 表 平成 20～25 年度 データより作成)

大工工事業の完成工事高は、平成 22 年度に一時落ち込みを見せたが、その後は増加傾向を示し、平成 25 年度には 5,840 億円を超えて、概ね平成 20 年度の工事高を上回るまで回復している。全体として緩やかな増減である。

とび・土工・コンクリート工事業の完成工事高は、平成 22 年度に些か落ち込みを見せたが、その後は増加傾向を示し、平成 25 年度には 2 兆 2000 億円に迫り、近年の最高額を示している。

鉄筋工事業の完成工事高は緩やかな増減を示し、概ね 2000 億円前半から中盤を示し安定している。平成 25 年度には平成 20 年度を上回り、3,000 億円に迫っている。

(3) 型枠工事業における事業形態

上述のとおり、統計資料からは型枠工事業のみの調査結果が無いことから、型枠工事業の事業所数や従業員数等の現況を把握することができなかった。

しかしながら、統計資料からは職別工事業全体では概ね従業員 20 名程度の事業所が多いこと、また、本調査研究で実施した聞き取り調査結果⁵からは従業員数 5～100 名程度の型枠専門事業所が多いことが明らかとなったので、概ね 20 名程度の型枠専門事業所を想定して「職業能力の体系」の見直しを行うこととした。

⁵ 事業所への聞き取り調査では従業員数は 20 人、30 人、40 人、50 人、60 人など様々であった。また、団体への聞き取り調査では、傘下企業の従業員数は概ね 5～100 人規模とのことであった。

2 人材育成について

作業部会やヒアリング⁶では、職業能力の体系に関わる職務分析について検討するとともに、実際の仕事内容や業務の流れ、人材育成等についても聞き取りを行ったので、その概要を以下に示す。

2-1 型枠大工の業務の特徴

型枠大工はそれぞれ自立した職人であるが、型枠工事は一人では出来ない業務であり、現場では複数人で業務を行っている。型枠大工の技能は、1人前になるまでには6~7年を要し、「経験がものを言う」業務である。

型枠工事は基本的には「力仕事」である。しかしながら、コンクリートを打設するための型枠はまた高い精度を要求されるものである。体力も必要とされるが、「繊細な感性」も必要とされる。⁷ 設計時の構造計算は型枠自体からは見えてこない。だからこそ、コンクリート打設時の「怖さや緊張感」を経験することはとても大切である。「型枠がパンクしないためにどうすればよいか」はとても重要で、「どうするか」は相応の経験を要する。

同じ建物は二つとなく、地域、季節⁸、施工対象⁹、施工方法が異なり、施工する職人の技能や経験も異なるため、臨機応変な対応が求められる。

また、現場では他職種（とび、コンクリート、鉄筋など）との調整作業なども多く、地域住民との調和も求められており、人間関係の構築は大切である。

建設工事（型枠工事を含む）は地域や気候に影響を受ける。北域では、春から秋は他の産業（農業など）が動いているため建設業も人手不足となるが、豪雪を伴う冬には型枠施工の需要が減り人手が余ることとなり、職人の通年雇用が難しい地域もある。

南域でも天候の影響を大きく受け、とりわけ、台風等の影響が懸念される。悪天候の場合には、作業中の危険度が増したり計画通りに施工が進まないといった現状もある。

高度成長期には建設事業が広く行われ、型枠大工の賃金が高額であったため、多くの働き手が集中したこともあったが、現在は人材不足が深刻な問題となっている。

⁶ 中央団体、団体支部傘下企業（7社）、その他の企業（3社）にヒアリングを実施した。従業員規模は概ね20名程度で、型枠専門事業所や工務店などをヒアリングの対象とした。

⁷ Suumo ジャーナル 住まいの雑学 2013年10月1日 「鉄筋コンクリートの建物をつくる際の要職！「型枠大工」ってどんな仕事？」社団法人日本建設大工工事業組合東京支部長 星幸三氏（当時）対談。「……人間の手で図面との誤差±3mm以内を実現。驚きの職人技が光る！……」

⁸ 経験が大切である。例えば、季節や気候によってコンクリートの適切な配合が異なる（製品の品番で配合が異なる）

⁹ 型枠の対象物は床・壁・天井等に分かれる。高度な技術を要求されるのは階段で、階段裏側の処理が重要である。階段の型枠施工技能は体系のレベルでは3に該当する。

2-2 ここ数年の動向（職務の変化と対応）

大きな職務の変化は無いが、工法や機械工具は進化している。

建築工法については、元請業者が決定するケースが多く、新しい工法¹⁰も導入されているが、在来工法が今なお大きな役割を果たしている。

機械工具については、現在はバッテリー工具が主流で、価格も安定し、工具の性能も向上している。機械工具の低価格化により普及が進み、ベニヤ板の切断は「横挽きの丸鋸」から「縦挽きのパネルソー」に、釘打ちは「手作業」から「釘打ち機（コンプレッサ付）」に代わるなど、機械化が進み作業性が向上した。

図面作成についてはパソコン化が進み、専用 CAD が普及してきた。パソコンが不得手のベテランの職人は手書きで加工帳を書くこともままあるが、書かれた加工帳は技能の結晶である。

元請けが作成した設計図を元に作成された施工図は、現場と元請でインターネットを介して共有するようになって来ており、修正が必要な場合は元請が対応している。そのため、パソコンや CAD についての技術が必須になっている。

職長についても、概ね 40 歳前後から登用されるが、現場打ち合せといった調整業務はもとより、加工帳などを作成するためのパソコン技術（概ね CAD 技術は必須）も必要とされることから、パソコン技術は職長になるための一条件とも言われている。

2-3 人材と職務

（1）採用

これまでは、大工経験者や社員（大工）の家族や知人を採用するケースが多かった。しかしながら、人材が激減している現在では、新卒者を採用して自社で育成するといった対応を図る事業所も増えてきている。

新卒採用のケースは、高卒あるいは短大卒の若い人材を正社員として採用するケースが多く、継続的に年間数名採用している企業も多い。高卒の場合は、普通科の卒業生も多く採用している。

一方で、キャリア採用も広く行われている。型枠の仕事はチーム力なので、コミュニケーション力が重要となる。そのため、実践的な人材を得るという点では、社会経験のある人材をキャリア採用することが効率の良い場合もある。

さらに、最近では外国人の採用も行われている。

正社員としての雇用は 18 歳から概ね 65 歳までで、65 歳以上は単年度更新や季節雇用

¹⁰ 工期、施工性などを考慮して、梁の型枠の「陸組み（地組み）」（下で組み立ててクレーンで持ち上げてという工法）や、スラブ型枠にフラットデッキを使用するといった工法などがある。

の場合が多い。60、70代の人材が多く、平均年齢は40歳ぐらいである。60歳を超えたベテランには、体力と能力に配慮し、施工現場を離れ加工場の型枠加工で活躍できるような配属もなされている。社員である型枠大工は福利厚生（保険、年金など）の対象となる。

（2）働き方と人材

型枠大工の業務については、概ね経験年数で区分される。

新人（入社後2～3年）は、まずは先輩について様々なことを一から学び、概ね入社後3年程度で一通りの仕事を覚える。採用後は加工場で1週間から10日間の基本作業の習得をさせた後、現場に出てベテランから学ぶといった方法をとることもある。

中堅（入社後5年程度）は、職長の指示に従い忠実に作業を進めていくことが求められる。業務に慣れて指示どおりできるようになるには約3年かかり、指示無しで完全に自立してできるようになるには約5年かかる。

ベテラン（入社後7年目程度）は、型枠施工1級技能士を取得するなど自身の技能を向上させるとともに、作業員一人一人に気を配り、作業をより安全に進めていくことが求められる。

職長に至るには10年を要する。図面を見て全ての加工ができるようになるには約10年を要する。所謂、基幹技能者である。10年以降は経験による仕上がりの厚みが出てくる。

建築構造物は様々な形状や納まり具合などがあるため、多種多様の経験が仕事をより良いものに変えて行くことになる。

型枠工事はグループワークである。現場に合わせてグループ（4～5名程度、新人から中堅、ベテランを含む）を作り施工エリアを決定する。新人はそこで先輩から様々なことを学びながら、皆で共同作業を行う。所謂OJTである。指導役は中堅（30歳前後）が行う場合が多い。施工部門での人材の配置については、現場責任者に任せる場合も多い。

（3）品質保証

まずは、仕様書の品質を満たすことが不可欠である。

型枠建込み後、型枠の建込み精度の自主検査を実施し、不良箇所を修正する。この自主検査が品質チェックに相当する。

その後、型枠検査に立ち会う。型枠検査の立会いは施工した職長等が担当するので、品質保証は職長の腕にかかっていると言える。

コンクリート打設後は精度確認や修正が行われる。型枠解体後の出来形検査で不具合が発見された場合は、原因を明らかにして、責任を負うべき工程の担当者による手直しが行われる。

自主検査結果、コンクリート打設後の精度確認・修正、型枠解体後の出来形検査の

内容などを記載した自主検査シートを作成し、元請に提出する。

現場で起こる様々な問題への対処や技術支援については職長が対応するが、職長でも対応できない場合は部門長あるいは次長などの管理職が行う。さらに、職長で対応できなかった事例を経営者自らが技術改善情報として取りまとめ、社内会議で改善策を検討しているといった事例もある。

(4) 工務の役割

工務は「見積・積算」と「契約・請求・精算」に関わる仕事の他、安全管理や技術管理などに関わる重要な職務である。担当者は企業規模や経営形態により異なるが、部門長あるいは次長などの管理職が担当するケースが多く、経営者が担当するケースもある。

(5) 営業の役割

所謂、製造業やサービス業の営業とは異なり、また、大規模企業の営業とも異なり、中小規模事業所では企業訪問し受注する営業活動は一般的ではない。

型枠工事の施工管理を行い、確実に工事を実施することにより、現場終了後に次の工事の依頼を受けることができれば、新たな受注を喚起することになる。所謂、現場営業である。つまり、現場の仕事そのものが営業活動である。

このような理由からも、現場の施工に携わる熟練技術者が求められる。

2-4 型枠工事業の人材育成

(1) 求められる人材

若年者の正社員採用にあたっては、元気で根気強い姿勢や部活動などで培われた体力が期待されている¹¹。技能が重要なので、「粘り強く仕事を覚えるという覚悟」が求められる。仕事を覚えるには3~4年は必要といわれており、持続力や意欲のある人材、気付きや工夫のできる人材が求められている。

現場では、とび・土工・鉄筋・左官など多くの他職種の技能者との混在作業になるため、総合的な知識を持って作業できる多能工的人材が求められている。

一方、多能工ではなく、型枠（建築）の専門性を以て、職長（現場を仕切る統率力のある人材）を目指して仕事をしていく人材も求められている。

いずれの場合でも、コミュニケーション力が求められる。

¹¹ 厚生労働省の若年労働者就業動向調査（平成25年度）の「正社員の採用選考にあたり重視した点」調査結果においても、第1位に「職業意識・勤労意欲・チャレンジ精神」、第2位に「コミュニケーション能力」、第3位に「マナー・社会常識」が挙げられている。「体力・ストレス耐性」は第5位である。

（２）人材育成の例

仕事は、主に先輩社員の指導による OJT で学ぶ。実際の現場で共同作業を通して型枠工事に関することを習得させている。現場毎に工事の作業手順書を作成し、各作業の確認及び安全教育を実施している。

ある程度の現場経験を経てから作業に必要な玉掛け、型枠支保工などの資格を取得させている。

型枠以外（木造建築解体、軽量間仕切りの施工、除雪、ボード張、営繕工事など）の施工・工事を行う事業所も多く、全ての業務は OJT で実施している。

技能士については社内での勉強会を実施する場合も多い。熟練工となると 1 級型枠施工技能士の取得を目指す。技能士の対策講座については毎年団体支部¹²で実施されている。

安全・衛生教育は重要で、月例会などで推進している。

基幹技能士の資格取得も業界団体を挙げて推進している。

（３）人材育成の課題

①定着率と福利厚生

定着率は決して良いとは言えない。調査によれば、建設業界全体として定着率は 20～30%の範囲で、新卒採用から 1 年程度の間にはほとんど離職しているとの結果が示されている¹³。型枠工事業も例外ではない。この定着率低迷の原因の一つとして、職場環境（福利厚生、年休や夏季休暇等）への不満が挙げられる。

これに対し、定着率向上のために、個々の企業では年休取得の推進、月給制の導入、社会保険・厚生年金への加入などにより、福利厚生を充実させるなど企業努力が図られている。今後は、従業員規模によらず社会保険等への加入を義務付けるなど、政策的な福利厚生の支援が期待されている。

仕事を計画的に受注し、年休を活用して職業生活に余裕を持たせるような工夫も行われている。

②技能伝承

若年者の体力不足があげられる。現実には、若年者は重量物を持ってなくなって来ており、そのため、型枠を作る（型枠の建込みの）スピードも落ちて来ている¹⁴という実態もある。60～70 歳代のベテランは仕事の効率が良いといった声も聞かれる。

技能伝承にあたり、以前は「大工の技はベテランの仕事を見て学ぶ」が基本であったが、

¹² 日本型枠工事業協会支部

¹³ 厚生労働省 若年労働者就業動向調査 平成 9 年度、平成 25 年度、「建設業の雇用動向について」平成 23 年度 厚生労働省 職業安定局 建設・港湾対策室

¹⁴ 従前は型枠大工一人で 1 日 18 m² くらいの施工はしていたが、現在は半分以下になっているともいわれている。

現在は「大工の技を教えていかなければならない」状況にある。企業では、型枠大工の仕事に魅力を感じて楽しく技術の習得をしてもらうことが大切と考えており、新人を指導する場合、怒らず丁寧に指導するなど新人への配慮や工夫を凝らし、技能伝承とともに定着率の改善を図っている。

また、公的な職業訓練も活用している。

③コミュニケーション

先輩と新人とのコミュニケーションを深めることはとても大切である。しからながら、近年は、スマートフォンが普及し、若年者は休みにゲームなどを楽しむことが多く、コミュニケーションを取れないといった実情がある。

これに対して、各企業では、コミュニケーションを図るため日誌や面談などを活用している。従業員から会社に対し、本人の気持ち、会社への希望・要求などが自由に伝えられるように、また、会社からもそれらに対して回答するように、双方向の相互理解を深める工夫をしている。

④外国人の雇用

人材不足への対応としては外国人の採用もある。

(4) 主な資格等

資格は外部機関の試験・検定を受験し、取得する。事業所が支援する場合も、自己啓発として受講し、取得する場合もある。型枠大工が取得する主な資格を図表 A-4 に示す。

図表 A-4 主な資格と取得時期・受講・受験資格等

取得可能時期	区分	資格・教育内容	受講・受験資格、その他
入職後			
直ちに受講	特別教育に準じた教育	雇入れ時教育	入職者必須
		携帯丸のこ等取扱い作業従事者安全教育	
直ちに取得可能	特別教育	フォークリフト（最大荷重1t未満）運転	18歳以上
		高所作業車（10m未満）運転	19歳以上
		移動式クレーン（つり上げ荷重1t未満 トラック、車載クレーン）操作	特になし
		クレーン（つり上げ荷重5t未満）操作	特になし
		玉掛け（つり上げ荷重1t未満のクレーン等に係る作業）	特になし
		酸素欠乏危険作業	18歳以上
		足場の組み立て、解体又は変更の業務作業従事者	
直ちに取得可能	国家検定制度※	2級型枠施工技能士（学校・職業訓練校で建築を専攻した者）	学校で建築関係を専攻した者
2年程度の実務経験		2級型枠施工技能士（実務経験）	別紙参照
3年程度の実務経験	特別教育	職長・安全衛生責任者	特になし
3年程度の実務経験	技能講習	型枠支保工の組み立て等作業主任者	3年以上実務経験 大学・高専・高校・中等教育学校で建築を専攻・卒業後2年以上の実務経験 職業訓練受講者（詳細は確認して下さい）
		酸素欠乏硫化水素危険作業主任者	18歳以上
		小型移動式クレーン運転（つり上げ荷重1t以上5t未満、路上走行は除く）	
		フォークリフト運転（最大荷重1t以上）	
		高所作業車（10m以上）	
		玉掛け（つり上げ荷重1t以上のクレーン等に係る作業）	
		はい作業主任者（荷の高さが2m以上の積上げ・積卸作業）	18歳以上・3年以上の実務経験実務経験
4年	国家検定制度	1級型枠施工技能士	2級取得後2年
7年			実務経験のみの場合
10年			1級型枠施工技能士

※国家検定は次表参照

技能検定制度¹⁵は、職業能力開発促進法に基づき検定によって技能・知識を公証する国家検定制度である。型枠施工技能士については、1級（主任技術者の選任資格・型枠基幹技能者受験資格）及び2級の二種があり、例年10月初旬受検申込、1月中旬から学科試験、実技試験を実施している。技能検定と受検資格を図表A-5に示す。

図表 A-5 技能検定と受検資格

等級	受 検 資 格	
2級型枠施工技能士	実務経験	2年以上の実務経験
		<ul style="list-style-type: none"> 専門高校卒業 短大・高専・高校専攻科卒業
	建築科卒業	大学・専修学校卒業
		厚生労働大臣が指定した専修学校・各種学校
		短期課程の普通職業訓練修了
		普通課程の普通職業訓練修了
		専門課程又は特定専門課程の高度職業訓練修了
1級型枠施工技能士	実務経験	2級合格後2年以上の実務経験
		実務経験のみ 7年以上の経験
	建築科卒業	専門高校卒業後6年以上の実務経験
		短大・高専・高校専攻科卒業後5年以上の実務経験
		大学・専修学校卒業後4年以上の実務経験
		厚生労働大臣が指定した専修学校・各種学校(800h以上)後6年以上
		厚生労働大臣が指定した専修学校・各種学校(1,600h以上)後5年以上
		厚生労働大臣が指定した専修学校・各種学校(3,200h以上)後4年以上
		短期課程の普通職業訓練(700h以上)修了
		普通課程の普通職業訓練(2,800h未満)修了
		普通課程の普通職業訓練(2,800h以上)修了
		専門課程又は特定専門課程の高度職業訓練修了
登録型枠基幹技能者	資格・経験	1級型枠施工技能士又は1.2級建築施工管理技士
		10年以上の型枠工事施工実務経験
		職長・安全衛生責任者教育受講後3年以上の実務経験

¹⁵ 各都道府県職業能力開発協会にお問合せください。