

# 海外の建設現場で活躍する 人材を育てる

株式会社三菱総合研究所  
人間・生活研究本部  
人材育成・教育グループ  
主任研究員  
**横山 宗明**  
Munehiko Yokoyama



## 海外建設現場で求められる リーダー級技能者

日本における建設投資は、平成八年以降、下降を続け、昨今では震災復興等で若干復調の兆しが見られるものの、ピーク時から約四割減少し、市場の急激な回復は見込みにくい状況である。一方、海外市場は近年上昇基調で、昨年度は約二倍以上の受注実績となっており（対平成九年度比、海外建設協会）、今後ますます、日本の建設業にとって、海外進出は避けて通れない選択肢になっていくと考えられる。

では海外建設現場ではどのような人材が必要

期待されるが、次のような課題がある。

まず候補者確保において、技能を身に付け、帰国後、建設業で活躍する意欲や資質のある人材が確保できていない。手当や賃金を目当てとした人材が少なからずいる、あるいは本人の能力等ではない要因（縁故等）で選抜されているとの指摘もある。そこでは、人材派遣企業を含む現地国と連携した人材発掘、発掘した人材の知識、意欲、経験等を総合的に見極める選抜方法の導入などが有効であろう。

入国前講習においては、日本語や日本での生活一般に関する知識等の講習が行われてきたが、入国後の現場実習の効果を高めるためには、実技の授業を豊富に盛り込んだ、より実践的な技能教育を相応の期間（例えば数か月以上）かけて行うことが有効だろう。そのためには、入国前講習を実施する講師の育成も必要となる。

入国後の国内実習（現場実習）においては、現場の一労働力として扱うのではなく、技能の習熟や日本式施工管理の理解や、日本の建設業への愛着の深化を含め、より教育的観点強調した運用が必要だろう。リーダー級技能者の育成にあたっては、現場実習中にその適性を見極め、資質のある者に対しては、日本人の職長と行動を共にさせ、その業務内容や心得、ふるまひ等を学ばせるなど、選抜的な実習とすること

も一案である。

帰国後は、学んだ成果を活かし、本邦企業の建設現場で活躍することが期待されるが、帰国後の所在を管理できていない等、人材活用面での課題がある。結果的に国費を投じて育成した人材が、海外企業の現場を選択する、あるいは建設業に従事しないといった結果になりかねない。帰国後の人材流通に向けては、日本の基準に則った技能認証の仕組みや人材データベースの構築、本邦企業によるこれら人材に対する優遇的処遇の実施等が有効であろう。また、継続的なスキルアップ教育の提供もインセンティブになる。

## 期待される国際的な官民協力の取組

このような取組を実施するのは容易ではないが、近年、注目すべき取組が行われている。官民一体で設立した「ベトナム建設人材育成推進協議会」（平成二十五年二月設立）は、日本の建設業の海外展開促進を目的に、建設需要が見込まれるベトナムにおいて、技能実習制度を活用した技能者育成を進めている。ここでは、日越協力のもと、レベルの高い技能実習生の選抜、現地職業訓練校との連携を含む充実した出国前事前研修の実施、日本式施工管理を学べる大規模建設現場での現場実習の実施、帰国した現地

を理解しておらず技能が熟練しない」等が明らかになっている。海外進出の拡大に向けては、これら課題を乗り越えたリーダー級技能者、すなわち「専門工種の優れた技能に加え、工事現場の技能者リーダーとして、安全衛生管理や現場での作業管理、及び他の技能者への指導・監督ができる人材」の育成・確保が求められている。

## 技能実習制度及びその運用への期待

現地技能者育成の仕組みとして技能実習制度がある。技能等の開発途上国等への移転を通じて、経済発展を担う「人づくり」支援を目的とする同制度は、リーダー級技能者の育成機会として

技能者等のデータベース構築などの検討・実施を進めている。これまでの技能実習制度を補完・強化するこの取組の成果に期待したい。

## 高度プロジェクトマネジメント 人材育成も必要

こうした技能者育成に加え、海外での建設プロジェクトにおいては、国内とは異なる事業環境（法制度、商慣習等）に対応できる優れたプロジェクトマネージャーが求められる。また、海外進出促進に伴い、日本式施工管理の良さを現地国にうまく伝えられ、グローバルスタンダードへの対応能力を有する日本人が量的にも必要になる。

一方、日本では、土木工学が「絶滅危惧分野（研究活動の縮小や人材の減少などが懸念される分野）」の一つに数えられるなど、将来の建設業を担う人材育成基盤が懸念される。建設業が海外進出に活路を見出すことを求められている現状を踏まえれば、大学において、海外展開を見据えた研究、教育により重点をシフトさせていくことも必要になるだろう。また、求める人材像やキャリアパスの提示、講師の派遣、海外インターンシップ先の提供等、産業界が果たしうる役割も大きい。人材育成では産官学の取組が当然のものとして求められる。