

富士教育訓練センターの1日はラジオ体操と安全確認から始まる。それぞれの参加者は訓練に向けた意気込みを大きな声で発表する。

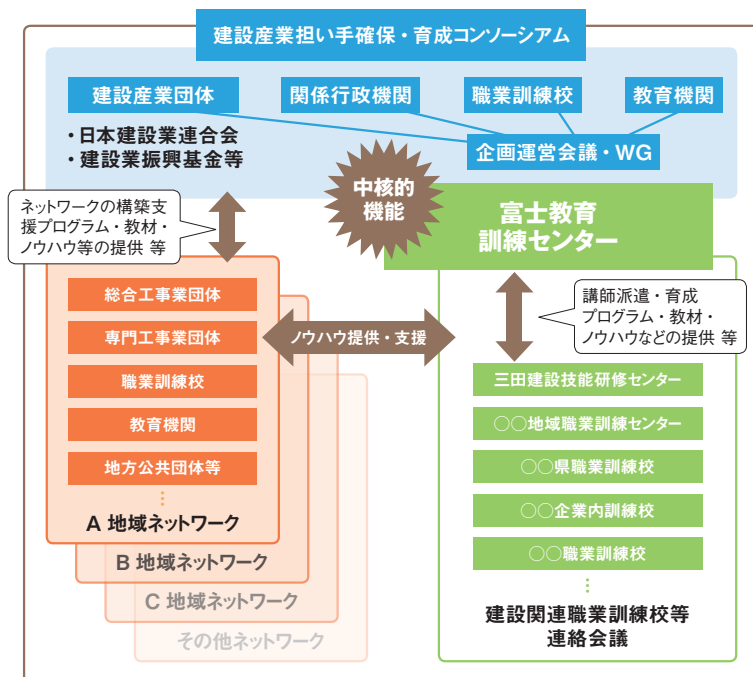
特集 建設業界 担い手の確保と育成 第2回

人材「育成」

人づくりを支える 団体・企業の取組み

かつて、建設業に携わる若き技術者・技能者たちは、先達の「背中」から伝わる匠の技を盗みながら、自らのスキルを磨き上げていた。生産年齢人口が減少傾向にあり、働き方や価値観が多様化するいま、従前の修行や鍛錬といった昔ながらのスタイルがそのまま通用する時代ではない。本物の技術を体得する、有能な人材を育てる「システム」としての教育が求められている。建設の心・技・体をいかに根付かせるか。行政、建設産業団体、民間企業、教育機関が連携し、次代を見据えた「育成」に取り組む現場を紹介する。

建設産業担い手確保・育成コンソーシアム体制図



地域における連携ネットワークの構築を促進するため、他地域のモデルとなり得る協会などの取組み事例の調査・分析を行い、地域でのネットワーク形成のための参考となるよう情報提供などを行っている。

支援しています」。

地域の建設業ネットワークが人材を育む

それでは、誰が担い手を育てるのかと考える時、一企業にこれを委ねるには限界があると、長谷川氏はこう話す。

「各地の総合および専門工事業団体、教育機関、行政などで構成される『地域連携ネットワーク』が人材育成の要になります。地域連携ネットワークは、個々の組織で培ってきたそれぞれの知見を踏まえ、施設や機材、手法を共有しながら、建設業の担い手を確保・



(一財)建設業振興基金
人材育成支援
総括研究部長
長谷川周夫
Norio Hasegawa

育成するための教育訓練体系の構築を目指します」。

富士教育訓練センターなど中核となる訓練施設のコテンツや教材の情報収集、分析して必要なカリキュラムを提供する。「なければ新たに作ります。単独で展開されている優れたノウハウを他の地域でも活用できるよう、パッケージ化された教育プログラムとして提供するといった取組みです」。

コンソーシアムを立ち上げて一年半、活動の成果も見えてきた。現在、北海道から沖縄まで二六の団体が中心となって地域ネットワークが形成され、各地で地域の実状に応じた担い手確保・育成の取組みが積極的に展開されている。

例えば、群馬県沼田市では県の板金工業組合が、板金、鉄筋、瓦を扱う民間企業と連携して(一社)利根沼田テクノアカデミーを



屋外では足場の組立て実習が行われていた。安全かつ作業しやすい足場を組むための実践型の教育だ。

ニーズに応える オーダーメイド教育 富士教育訓練センター

技術者

技能者

「行動」する組織、
コンソーシアムで取り組む
人材育成

平成二十六年一月、国は持続可能な建設産業の構築を目指し、最重要課題である人材の確保・育成を講じるべく「建設産業活性化会議」を設置した。同年十月、関係行政機関や建設産業団体、職業訓練校、教育機関等が一体となって、若年者の教育訓練基盤の充実・強化を図ることを目的として結成されたのが「建設産業担い手確保・育成コンソーシアム」だ。業界団体としてコンソーシアムに参画する(一財)建設業振興基金の長谷川周夫人材育成支援総括研究部長にお話を伺った。

「この組織で協議会、委員会といった呼称を使わなかったのは『行動』する共同体であるべきとの思いからです。コンソーシアムは教育プログラム・教材の整備、講師の発掘・育成、各地域の職業訓練校で行っている講座などのデータベース整備などを通じて、『地域連携ネットワーク』構築を



技術者



技能者



技能者



技能者

右上／内装の実習では、繊細な仕上げ作業を実地に学ぶ(提供：富士教育訓練センター)。右下／資格試験を想定した実践的な重機の操縦訓練。左／大手ゼネコンの新入社員も身をもってコンクリートの配合を体験。

グループに分かれ、図面を元に鉄筋を組む。教える講師も鉄筋工のプロフェッショナルだ。

プログラムの充実で 技術者や技能者の ニーズに応える。

「ものづくりは人づくり」。血の通った教育を通し、年齢性別に関わらず真の技術者、技能者を育成していると言葉に力を込める。

オーダーメイドの教育プログラムで業界の多様なニーズに対応

訓練センターの大きな特徴は、カリキュラムの多様性にある。前述した通り、受講者の属性、参加企業の業種、規模は多岐にわたる。それぞれに求められる技術や技能の習熟度、研修期間など、画一的なプログラムでは、十分な成果を得ることはできない。

そこで訓練センターの教育ポリシーとなっているのが「オーダーメイド型研修」だ。

菅井氏はこう説明する。「カリキュラムは団体や企業のニーズを反映して決定します。一つとして

設立し、市場調査のほか、職業訓練として実践コースを展開する。沼田市が地方創生交付金を活用し、廃校となった小学校の校舎を改修し訓練施設と研修期間に供される宿泊施設として利用されている。

今こそ活動を加速させる契機だと、長谷川氏は次のように語る。

「例えば、当財団が厚生労働省から受託している未経験者を対象に職業訓練・就職斡旋を行う事業である建設労働者緊急育成支援事業の訓練修了者が、大手ゼネコンの協力会社に就職し、所長から一目置かれる存在になったという嬉しいケースも聞こえてきます。コンソーシアムの取組みをはじめ、今後も地域のニーズに合わせた機動的かつ弾力的な手法を模索しながら持続可能な仕組みづくりに取り組んでいきます」。

「ものづくりは人づくり」富士教育訓練センターの挑戦

「おはようございますっ!」。朝八時前、静岡県富士宮市の富士山西麓に清々しい声が響き渡る。五万平方メートル超の敷地を抱える富士

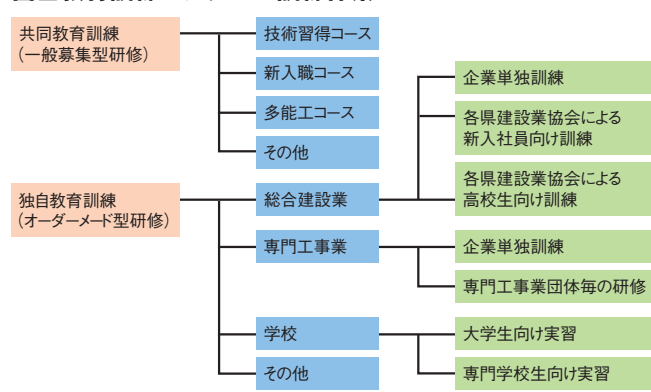


富士教育訓練センター専務理事
菅井文明
Fumiaki Sugai

同じ内容がないといってもいい。そうすることで真の即戦力を育むことが可能になります。プログラムは増える一方ですが」。

しかし、その多彩なカリキュラム構築のための手法は全国各地の育成ネットワークで活用されるこ

富士教育訓練センターの訓練体系



教育訓練センターの一日は、この朝礼での各参加者の挨拶と当日の訓練に向けた決意表明で始まる。

センターの設立は平成九年四月、建設関連業団体が組織した職業訓練法人が既設の建設大学校朝霧校を受け継ぎ開校した。

「講師は非常勤も含めて約一〇〇名、基本的には全寮制で二〇〇名以上の宿泊に対応可能です。『現場力の強化』に力点を置き、即戦力となる建設技術者、技能者を育成する国内最大の訓練教育施設です」と案内してくれたのは菅井文明専務理事だ。

工業高校の体験実習から、技術者むけの実践研修や熟練技能者のキャリアアップ講習まで、幅広い受講者を受け入れている。その数は近年、年間約一万人、企業数も五、〇〇〇社に達する。昨年度までの延べ受講者数はゆうに一六万名を超えた。

「最近では女性の参加者も増えてきました。事務職に止まらず、技能を身につけ実質的な業務に関わりたいという意欲の表れでしょう」と菅井氏は語る。コンセプト

技能者の育成に本腰を入れる
建設業界の教育現場

(株)大林組も約一、〇〇〇社の協力会社からなる『林友会』という全国組織と連携して独自の訓練施設を立ち上げ、躯体工事の要となる技能者の教育に力を入れている。

(株)大林組建築本部本部長室の佐藤



株式会社大林組
建築本部 本部長室
課長
佐藤正幸
Masayuki Sato

正幸課長にお話を聞いた。「協力会社からは入職者の減少、離職率の高さに悩む声が聞こえてきます。

技術者と技能者 マネジメント力を 併せ持つ 人材を育てる

大林組林友会教育訓練校

「とび」「鉄筋」「型枠」の三職種に特化した訓練で、躯体工事の要となる技能者を育てている。



とび

型枠

鉄筋



2019年4月完成予定の富士教育センターイメージ図。左から新本館教室棟、共用棟、宿泊棟。(提供：富士教育訓練センター)

とになるだろう。前述したコンソーシアムが目指すカリキュラムの共有、運用、そして教育ネットワークの構築を具現化する大きな役割も果たしている。

心に訴えかける育成

最終的には各資格の取得に必要なとなる技術、技能の習得を目標としているが、技術者、技能者としての人格形成にも力を入れている。そのために欠かせないのが「心に訴えかける教育」だ。

「ものづくりの面白さを実感できないと、親方に叱られただけですぐに辞めてしまう。ここではベテランの技術者、技能者の講師と生徒が寝食をともにすること、ものづくりの楽しさと人間関係の大切さを同時に教えています」と菅井氏は話す。

技術、技能を教える、訓練するという縦方向の教育だけではなく、人との関わり、横のつながりを通して多くのことを学ぶ。時として講師は親方や先輩であり、受講者は同志、ライバルだ。参加当初、朝礼の挨拶でか細い声しか出せない

かった受講者も、日々切磋琢磨されるなかで自信に満ちた大声を聞かせてくれるようになるという。

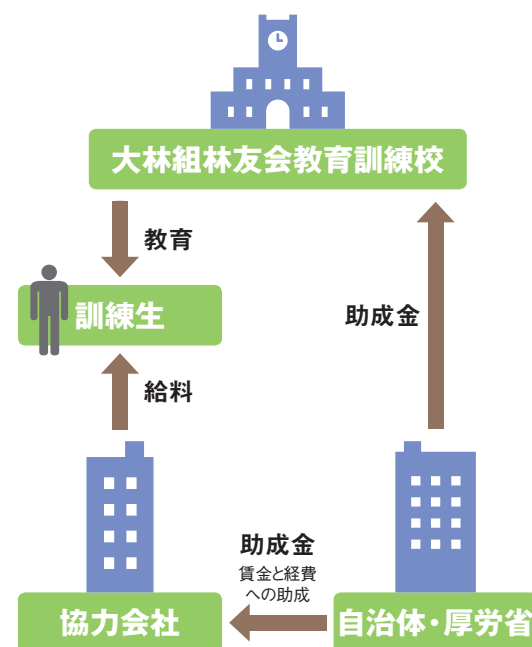
ある専門工事コースの受講者は「この研修がなかったら三日で辞めていたかもしれません。教えていただいた社会人としてのルール、職人の心構えを実務で生かしていきたい」と感想を寄せていた。

施設は建設から五〇年を経てその老朽化が否めない。現在、日建連をはじめ各方面からの拠出をもとに建て替えが進行中。来年度、新施設での開講を目指す。建設業を担う技術者、技能者たちがより充実した環境で技を磨く。研修センターはハード、ソフト両面で進化を続けている。



奥に見えるセンター内の白い連絡通路は実習を兼ねた訓練生の手によるもの。

広域認定訓練の助成制度の活用



訓練校は訓練にかかる経費などについての助成を受けられ、訓練生を派遣する協力会社は、訓練期間中に支払う賃金と派遣にかかる経費などの助成が受けられる。これに加え、認定訓練の受講には建設労働者確保育成助成金も上積み支給されるため、協力会社は従来よりも負担が減少し、社員に教育を受けさせやすくなるというメリットがある。

「ここはパソコン教室や、鉄筋の組み方練習場ではありません。あくまで『実践』を想定して『実務』を体得する訓練施設です」と

学ぶ意義を自覚し「実務」を身につける

「ここはパソコン教室や、鉄筋の組み方練習場ではありません。あくまで『実践』を想定して『実務』を体得する訓練施設です」と

言い切るのは八潮の訓練センターで指導にあたる櫻田徳浩総括指導員だ。実際の建設工事の業務の流れ、つまり受注から設計、積算、資材発注、そして施工といった実際のフローを一通り教え込む。最初の一週間はパソコン教育に特化した研修だ。それに続く実技は、櫻田氏に加え、協力会社の社員、OBからなる指導員が担う。業務の幅広さを知ること、例えば施工は得意ではないが、設計や営業における自身の資質に気づくこともできると話す。そのために「ここで学ぶ意義」を強く自覚してほ

型枠コースの実習。班ごとに各自の計画内容との差異について検証を行う。

型枠実習



「若手といっても現場からすれば貴重な人材です。四〇日以上人手

ゼネコン初の「広域団体認定訓練」に認定

初年度の参加者は二三名だった。玉県八潮市の大林組研修センターに泊まり込み、基礎知識から専門技能までを着実に身につけていく。



大林組林友会
教育訓練校 校長
(株松村組代表取締役)
石沢正弘
Masahiro Ishizawa

現場を俯瞰できる技能者を育てる。

そこで課題となるのが研修に費やす資金だ。協力会社は研修に参加している期間も、その社員に賃金を支払わなければならない。昨年、大林組林友会教育訓練校は、東京都から厚生労働省の制度を活用した「広域団体認定訓練」に指定され、参加会社に助成がなされ

を取られてしまうと現場が回らないという現実的な背景もあり、少人数でのスタートになりました。それでも各社とも期待を寄せる選りすぐりの若手を送り込んでくれました」と話すのは協力会社の代表取締役も務める、校長の石沢正弘氏だ。

上／八潮消防署の協力により救命救急講習を実施。

下／(株)大林組の研修施設に赴いて行われた配筋検査の研修。

救命救急講習



配筋検査研修



(株)大林組安全環境部の職員が講師となって作業手順書の作成をレクチャー。

作業手順書作成



日建連の技能者の 処遇改善に向けた取組み

「建設技能労働者の 人材確保・育成に関する提言」より

日建連では、建設業の再生と進化をはかるために、適正な受注活動の実施、適切な価格での下請契約の締結を徹底するなど、「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」に基づき、各種の取組みを実施している。

～ 日建連が掲げる目標 ～

1. 技能者の年間労務賃金水準が、全産業労働者平均レベル(約530万円)となるよう努める(20代で約450万円、40代で600万円を目指す)
2. 社会保険の加入率を平成29年度までに会社単位で100%、労働者単位では製造業相当の加入を目指す
3. 作業所の4週8休を目指し、休日を拡大する
4. 建設キャリアアップシステムの構築に協力し、技能の「見える化」を推進する
5. 重層下請次数について、平成30年度までに可能な分野で原則二次以内を目指す
6. 建設業退職金共済制度の民間工事での適用について、各層下請会社と協力しつつ一定負担に応じ、その完全実施を目指す
7. 国土交通省等が提唱する総合的な教育訓練体系の構築に積極的に参加し、人材の確保・育成のための支援を行う

四三日間の研修で 自分の可能性を みつけてほしい。



大林組林友会
教育訓練校 総括指導員
櫻田徳浩
Norihiro Sakurada

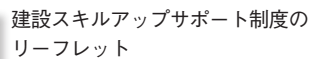
しいと望んでいる。会社の指示通り研修に参加していれば給料はもらえるといった認識では技術は到底身につかない。「同様に現場でも、指示されたことに何の疑問も持たず、淡々とこなすだけではなく、『なぜその作業が必要なのか』という意識を持つことが必要なんです。現場では『いいからやっておけよ』ということになりがち。ここでは、そうしたことを丁寧に教えています」と櫻田氏は説明する。その熱い想いを受けた修了生からは「四三日間はあっという間でした。CAD、安全、構造図など、普段できないことを学ぶことができました。卒業してからがスタートなので、ここで学んだことを忘れず、現場で生かしていきたい」という言葉も届いている。

訓練校は今年、開校三年目を迎えた。これまでに修了した生徒は四〇名程度だが、櫻田氏は手応えを感じながらその意義をこう語る。「彼らが現場に復帰した後の働きぶりを見て、口コミでこのよさが広く伝わっていくことを願っています。そして、現場の主役として仕事をし、技術に見合った収入を得る。後輩を育てる立場になる。そうした好循環が理想です。将来、修了生の中からこの指導員が生まれるかもしれない」。あと一〇年かかるかなと笑いながらも、その笑顔からは揺るぎない志が伝わってきた。

自らの手で型枠を完成させた。この経験が自信につながる。

型枠実習





建設スキルアップサポート制度

建設キャリアアップシステム

本システムは建設現場の適正で効率的な管理や、建設物の品質や生産性の向上に役立つことも期待されており、引き続き構築・普及に協力していく。

4 関係者 情報の開示

関係者への適切な開示



労務賃金改善等の
推進に関するパンフレット

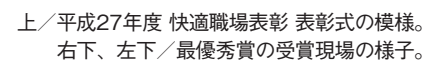


平成25年には労務賃金改善等推進要綱の策定、重層下請構造の改善に向けたパンフレットの作成などの取組みにより、技能者の賃金水準の向上、社会保険未加入対策の推進、建設業退職金共済制度の拡充を図っている。

労働環境の改善

快適職場表彰制度

魅力ある建設業となるため、日建連会員の作業所において、技能者確保・育成に取り組む日建連会員にふさわしい職場環境の高度化に寄与することを目的として、表彰制度を設けている。平成22年度から始まった本制度も第6回を迎え、すでに87件の作業所が表彰されており、優秀快適職場として労働環境改善のモデルとなっている。



4週8休の推進

全産業を通して、4週8休が当たり前になってきているなかで、建設業界では4週4休、もしくは交代で4週6休にとどまっている作業所がほとんどである。日建連では土日の作業所閉所を促すポスターや、適正工期算定プログラムを作成するなどの取組みにより4週8休を目指し、より休日が取りやすい労働環境の整備を進めている。

