

事例紹介

建設業若年者入職促進・人材育成事業

委託事業概要

将来の建設業を支える若年者の入職促進、人材育成のため、県内建設企業等が若年の失業者を雇用し、働きながら資格取得等のための研修・実習などの人材育成を行います。

委託先

穂積建設工業株式会社
従業員数56人

新たな
雇用創出数
(計画・目標数)

新規雇用者数 2人

委託事業費

約626万円(平成26年度)

委託事業
実施期間

平成26年6月～
平成27年3月

委託業務内容

若年(満40歳未満)の失業者を新規雇用し、OFF-JTとOJTを組み合わせた人材育成を実施します。

未経験の方でも人材育成に積極的に投資していただけるので大変助かります。



モーターグレーダーによる除雪訓練

主な人材育成メニュー

OFF-JT

ボイラ・クレーン安全協会など各種社団法人などが実施する講習会に派遣します。

- ・移動式クレーン運転技能講習
- ・刈払機取扱作業者の安全衛生教育
- ・伐木造材作業従事者特別教育(チェーンソー)
- ・高所作業車運転技能講習
- ・締固め(ローラー)特別教育



タイヤショベルによる除雪訓練

OJT

自社敷地などで、社員が訓練を実施します。

- ・玉掛け技能習得を目的としたユニッククレーンによる訓練
- ・除雪技能習得を目的としたモーターグレーダー操作訓練
- ・除雪技能習得を目的とした指導者同乗実地訓練
- ・クレーン技能習得を目的としたクローラクレーン操作訓練



ユニッククレーン操作訓練

事業終了後の雇用継続への展開

事業終了後の人材育成の方針を下のとおりとし、マルチに活躍できる人材へと育成していきます。

○2年程度で道路除雪を主担当として活動できるレベルを目指します。

そのため、モーターグレーダー、タイヤショベルの操作方法を習得するとともに、担当する道路の特性についても理解を深めます。

○5年から10年で職長となり、重機類の操作・維持管理ができるようにします。

そのため、重機操作技術、整備技術の向上、および管理能力の習得を目指します。

事例紹介

地域の安全安心と雇用を支える
建設産業入職促進・人材育成支援事業



委託事業概要

技術・技能を有する建設産業の技術者・技能者を確保するため、失業者を新規に雇用して研修等を実施する等して、その後の定着を目指し、地域の安全・安心並びに雇用の受け皿を確保する。

委託先

一般社団法人群馬県建設業協会
「地域の安全安心と雇用を支える建設産業入職促進・人材育成」共同体
45社(団体)

新たな
雇用創出数
(計画・目標数)

新規雇用者数40人

委託事業費

約10,031万円(平成26年度)

委託事業
実施期間

平成26年8月～
平成27年3月

委託業務内容

(1) 失業者の新規雇用 40名

(2) 研修の実施【(1)の新規雇用者に実施】

①OJT:職場での仕事...主任技術者、現場代理人、職長、指導的立場の技能者等養成することを目的としたOJTを実施

②Off-JT:職場を離れた研修施設講習。

基本として以下の4講習(10日間以上)

- 例 高所作業車運転技能講習
- 小型移動式クレーン運転技能講習
- 玉かけ技能講習
- 安全衛生責任者教育 等

建設業は、一品ごとに建設現場の条件に合わせて、多くの職種の人々が一体となり工作物を生産する産業です。

仲間と共に完成させた時の充実感や達成感は何物にも勝り、仕事の成果が形となって、後世へ受け継がれる大事な役割を担っており、どの工事も便利で安全な暮らしには欠かせないものです。

生涯託せる産業、魅力に溢れる建設業に是非とも入職されることを期待しております。

(一社)群馬県建設業協会 総務部担当者



玉掛け技能講習：小型移動式クレーンを使い玉掛け技能を取得中です。

主な人材育成メニュー

- 採用者の育成目標を達成するため、採用者が有している知識・技能、経験、知識に応じた個別の研修プログラムを作成。
- 初心者には、入社研修として必要に応じて一月程度をかけて自社の主要部署を体験させて会社全体の業務内容を理解させた後に、育成目標に沿った部署に配属し担当業務に当たらせる。
- OJT指導責任者は、採用者に担当業務のやり方を細かく指導するとともに、担当業務が全体工程のどの工程に当たることを理解させ、どんなことに注意して担当すべきかを十分説明。
- 外部の研修機関に派遣して別紙「外部研修標準プログラム」の中から安全衛生講習及び技能講習を選択して合計10日間以上の外部研修を受講させ、スキルアップに必要な資格を取得させる。
- その他、(一社)群馬県建設業協会が年度初めに実施する新採研修や11月頃に開催する「施工技術発表会」、その他の講演会を集合研修と位置付けて必要に応じて適宜参加させる。



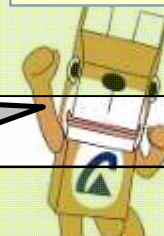
新入社員研修：社会人としてのマナーやコミュニケーション能力向上に取り組んでおります。



施工技術発表会：技術力向上に取り組んでおります。

事業終了後の雇用継続への展開

建設業は「地域を守る役割」と「いいものをつくる役割」を果たしているんだ。



- 採用にあたっては、将来会社の中核となりうる人材選定を心がける。
- 採用後は若年者にはフレッシュマントレーナーを付けて、悩み事の早期解決を図るほか、建設業が社会経済を支え、県民生活の安心安全を守る後世に残る建造物を造る大事な仕事であり、仕事を通じて技術を身に着けるだけでなく、信頼される技術者、技能者になれるやりがいのある仕事であることをことあるごとに教え諭していく。
- 建設業の特色、物づくりの楽しさ、技術の素晴らしさを実感させ、建設業の楽しさ苦しさを全体で理解していただいたうえで、協調性に富み、向上心とチャレンジ精神が豊富な人材に育てることを基本に考える。
- 途中で退職するケースも考えられるが、全体の継続雇用率を90%と目標に掲げて取り組んでいく。