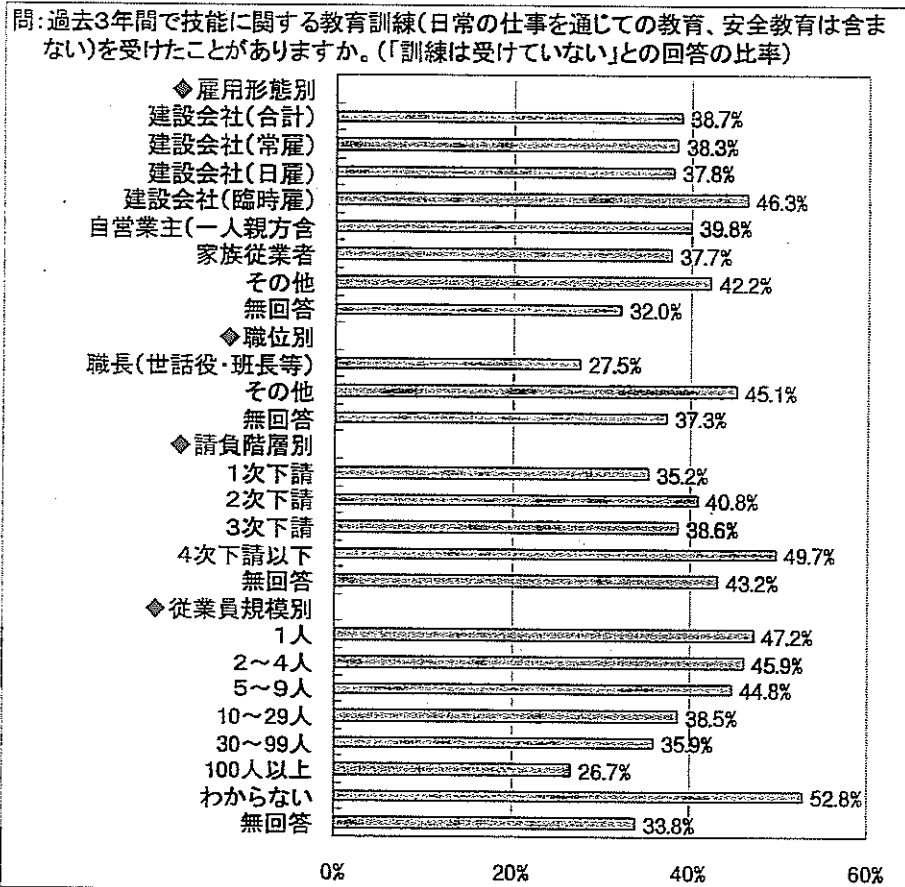


図表2-22 過去3年間に技能教育訓練を受けていない人の比率



出典：国土交通省労働資材対策室、(財)建設業振興基金「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」

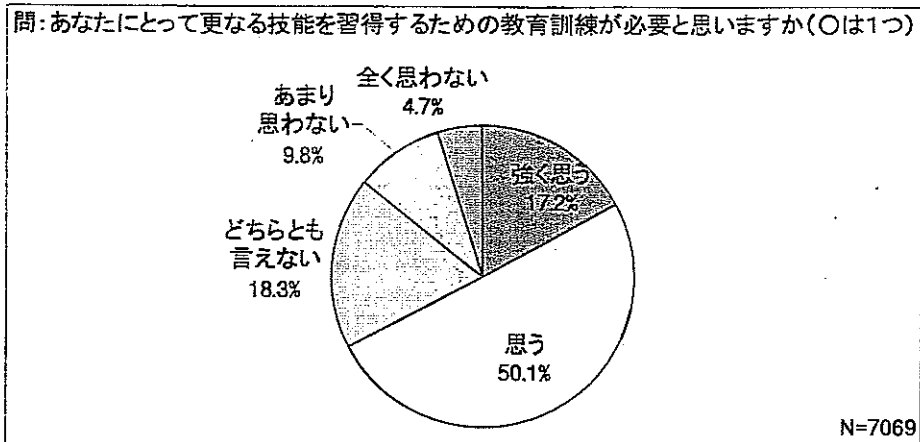
2. 3. 4 高い技能教育訓練に対するニーズ

これまでみてきたように、厳しい経営状況などにより実際の教育訓練の受講は少なくなっている一方で、その必要性に関しては、技能労働者も建設企業もともに認識している。

「就労状況等調査」によると、建設技能者のうち、自ら更なる技能を習得するための教育訓練が必要だと感じている人の割合は、「強く思う」あるいは「思う」と答えた人の合計で 67.3% を占めており、技能労働者側の教育訓練に対するニーズは高いといえる。また、「養成の在り方調査」によると、建設企業において今後 OFF-JT による教育訓練（業界団体の認定訓練）を実施する予定の企業は 60.1% に達しており、建設企業においても教育訓練の必要性は認識されている。

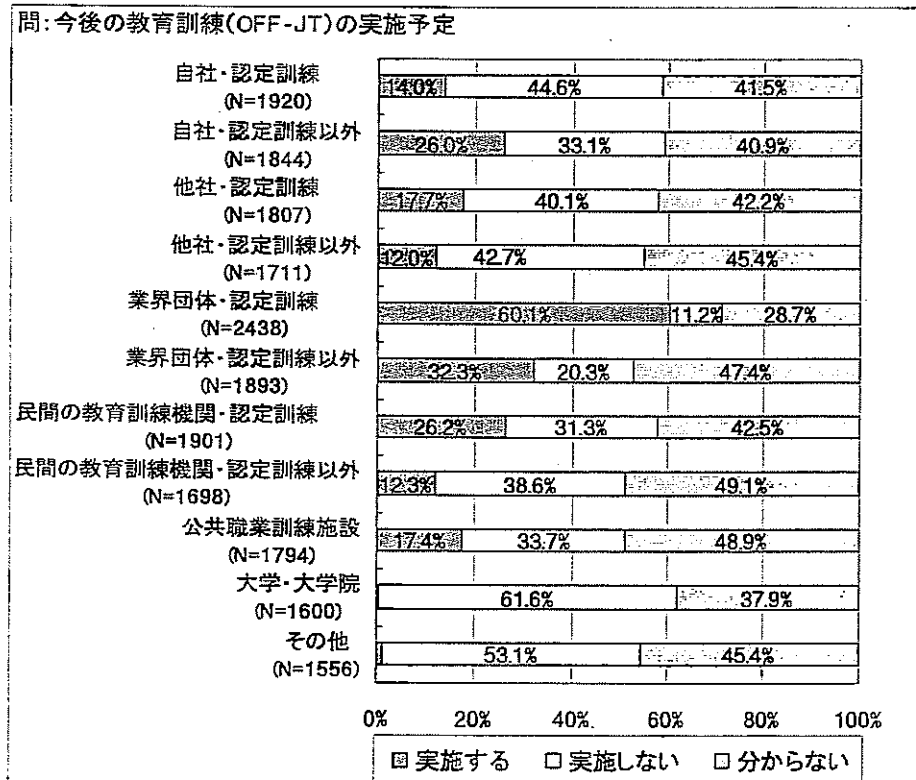
こうした建設技能者や建設企業の教育訓練への高いニーズに対応して、厳しい経営・雇用環境の中でも適切な技能教育訓練がなされるように、できる限りの方策を検討していく必要がある。

図表2-23 建設技能者の教育訓練に対するニーズ



資料: 国土交通省労働資材対策室、(財)建設業振興基金「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」

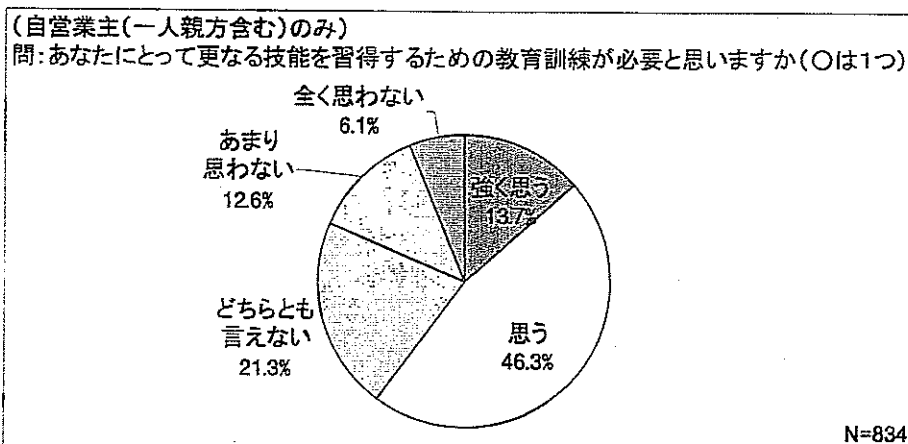
図表2-24 今後の教育訓練の実施予定



資料: 雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

また、一人親方を含む自営業主についても、「就労状況等調査」によると、教育訓練に対する必要性について、自ら教育訓練が必要だと「強く思う」もしくは「思う」とした割合が60.0%に達している。

図表2-25 自営業主（一人親方含む）の教育訓練に対するニーズ



資料：国土交通省労働資材対策室、（財）建設業振興基金「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」

2. 3. 5 OJT実施の困難化

建設技能者の教育訓練の方法は、大きくOJTとOFF-JTとに分けることができ、これらが連携して、これまで教育訓練が行われてきた。

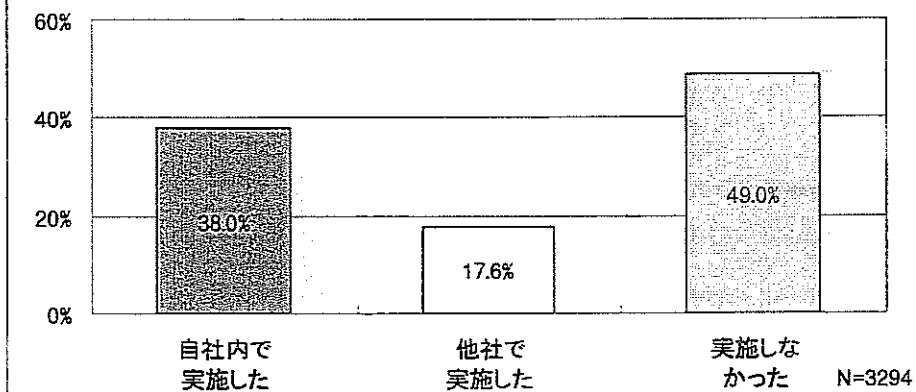
「養成の在り方調査」によると、OJTによる教育訓練の実施率は51.0%に達しており、そのうち、実施主体として「自社内で実施した」が38.0%に達している。また、今後のOJTを自社内で「実施する」予定としている企業は44.9%を占め、自社内で「実施しない」予定としている企業の14.5%を大きく上回っている。OJT実施の効果については、「期待以上の効果があった」もしくは「期待していたのと同じくらいの効果があった」が合わせて56.5%となっているなど、一定の効果が得られている。

しかし、建設技能者のOJTの実施に関しては、元請の立場としては厳しい施工スケジュールや万が一の事故の際の影響を考えると、下請の専門工事業者の労働者のOJTを安易には受け入れにくいといった対応がなされる場合があるとの指摘があり、発注者・元請を含めて建設技能者のOJTのあり方について議論をしていく必要性があるとみられる。

いずれにしても、教育訓練の効果をあげるためには、OFF-JTだけでなくOJTの実施も重要であることから、技能者育成のため、OJTを実施することのできる環境を確保していく必要がある。

図表2-26 技能労働者に対するOJTによる教育訓練の実施率とその実施主体

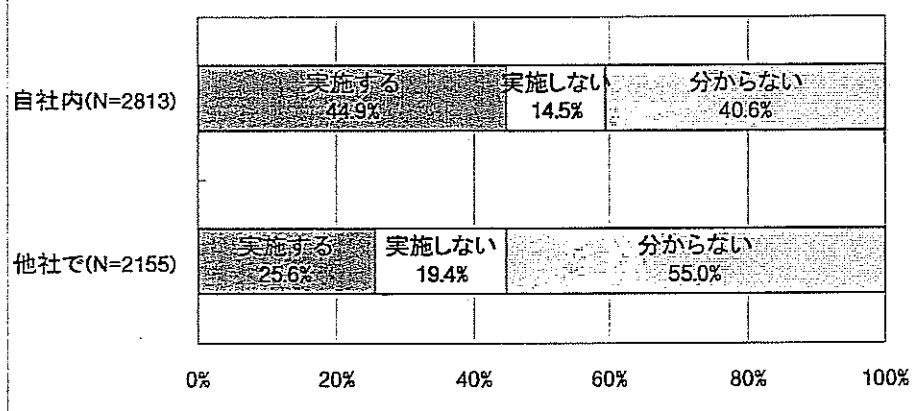
問:平成13年度における技能労働者へのOJTによる教育訓練の実施状況について、該当する番号のすべてに○を付けて下さい。



資料：雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

図表2-27 今後のOJTの実施予定

問:今後の教育訓練(OJT)の実施予定

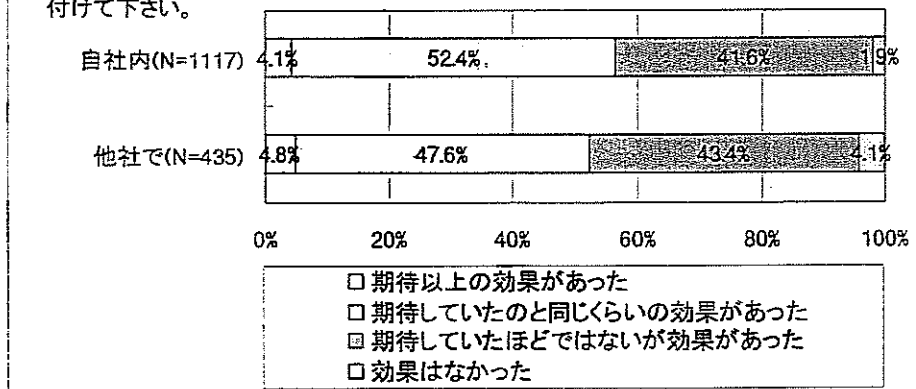


資料：雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

図表 2-28 OJT 実施の効果

(OJTを実施したと回答した企業におたずねします)

問:実施したOJTについて、どのような効果がありましたか。それぞれ該当する番号に○を付けて下さい。



資料：雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

3. 技能教育訓練施設の現状と問題点

3. 1 教育訓練施設の休止・廃止や訓練科目の減少

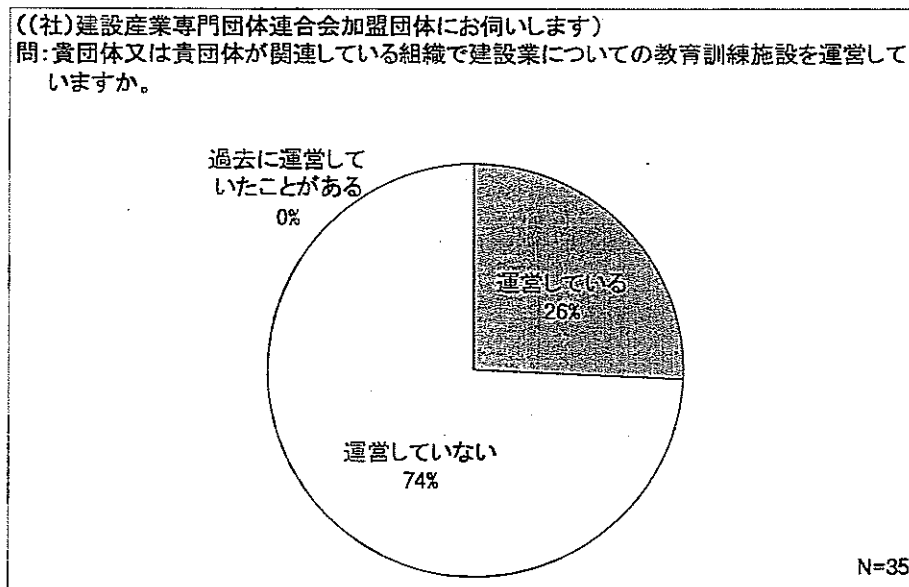
今日、建設技能の教育訓練施設の中には、受講者数の減少により、やむなく休校を決めた施設や、廃止や統廃合をする方向で検討を行っている施設が少なくない。また、休校等には至らないものの訓練科目数の減少、訓練期間の短縮化などの措置をとっている訓練施設もある。

例えば広島県では、建設業関係の認定校の数は、1990年度で8校（他に休校中が6校）あったものが、2002年度には5校（他に休校中が7校）まで減少してきている。

そのうち、広島建設アカデミーの場合をみると、平成10年度に左官科、平成12年度にとび科が休科している。また、平成13年度までは普通課程で10ヶ月（1500時間）であったものが、平成14年度から短期課程で2ヶ月（312時間）へと訓練時間を大幅に短縮している。

また、「技能教育実態等調査」によると、（社）建設産業専門団体連合会加盟の専門工事業団体のうち教育訓練施設を自ら運営しているところは35団体中9団体（26%）であり、技能教育において大きな役割を期待されている専門工事業団体内であっても教育訓練施設が運営されている割合は大きくはない。

図表3-1 教育訓練施設の運営状況



資料：（財）建設業振興基金、（社）建設産業専門団体連合会「技能教育の実態等に関するアンケート調査」

3. 2 減少傾向にある訓練生数

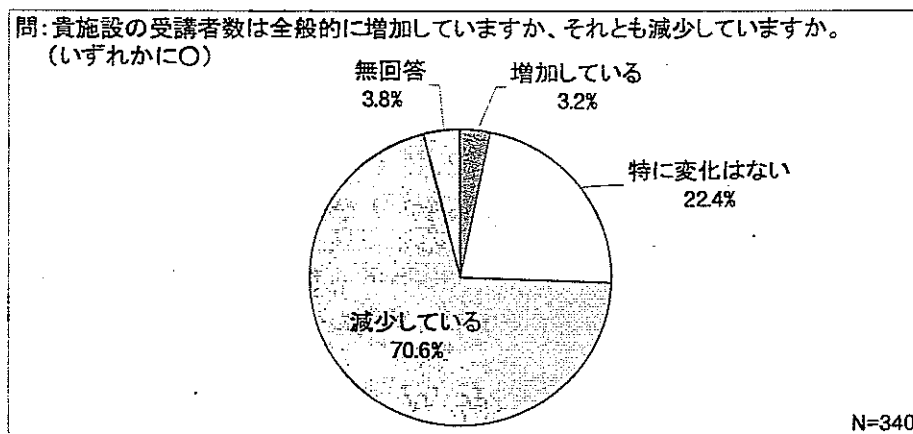
現在活動中の建設技能の教育訓練施設の中にも、訓練生数の減少をはじめとして厳しい運営を迫られている施設もある。

「建設技能教育訓練施設に関する実態調査」((社)建設産業専門団体連合会、以下「教育訓練施設調査」)⁴によると、受講者数が全般的に減少している技能教育訓練施設が70.6%に達している。

また、「認定共同職業訓練実態調査」(全国建設労働組合総連合 2001年実施)⁵によると、長期訓練を実施している認定職業訓練校(全建総連の関係しているもの)のうち83%(46校)が「訓練生の減少」が問題だと感じている。

広域的な技能教育訓練機関の一部で、新入社員実務研修コースや中核となる技能士コース等の認定訓練受講者が大幅に減少しており、施設の運営状況にも大きな影響を及ぼすようになっている状況が見られる。

図表 3-2 教育訓練受講者数の増減



資料: (社)建設産業専門団体連合会「建設技能教育訓練施設に関する実態調査」

「養成の在り方調査」によると、OFF-JT実施企業のうち、OFF-JTの効果が「期待したほどではなかった」もしくは「効果はなかった」と考えている企業は、業界団体によって行われたOFF-JTの受講者の派遣元企業の30.1%に達している。また、OFF-JT実施企業のうち、OFF-JTの効果が「期待したほどではなかった」もしくは「効果はなかった」と考えている企業において、効果が低かったと感じている理由として「従業員の受講意識が乏しかった」(61.1%)、「教育訓練の期間が短

4 「建設技能教育訓練施設に関する実態調査」((社)建設産業専門団体連合会)

平成15年2月に郵送方式により実施。

建設業にかかる技能教育訓練を実施していると見込まれる教育訓練施設627施設を対象に調査票を送付し、434施設より回答を得たが、うち340施設で技能教育訓練が実施されていた。集計は、この340施設を対象としている。

5 「認定共同職業訓練実態調査」(全国建設労働組合総連合 2001年実施)

平成13年10月に実施。

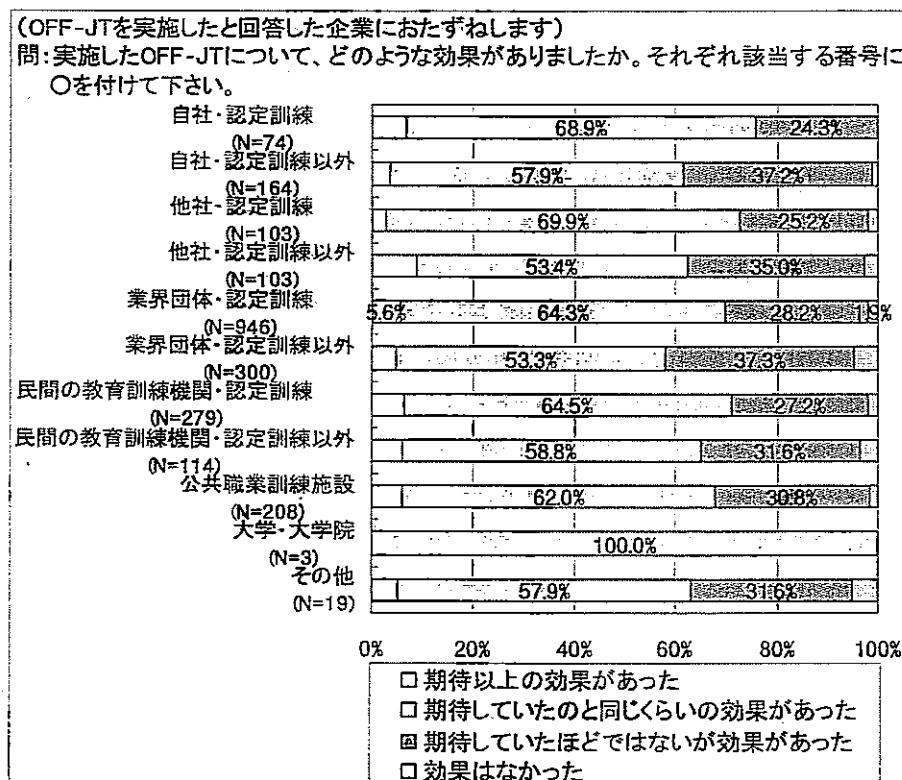
全国建設労働組合総連合が加盟各組合に関係する認定職業訓練校119校のうち、「長期訓練」を実施している訓練校を対象とし実施。回収数92通、回収率77.3%

かった」(31.3%)、といった理由に次いで、「教育訓練の内容が実務的ではなかった」という回答が22.4%を占めており、訓練の内容等が訓練生等のニーズと合致していない点も一つの問題となっている。

そこで訓練生数が減少している背景としては、新規入職者の減少、企業の教育訓練支出の削減のほか、OFF-JTの効果が期待していたほどではなかった、開講科目と訓練生ニーズの乖離などといった点が考えられる。

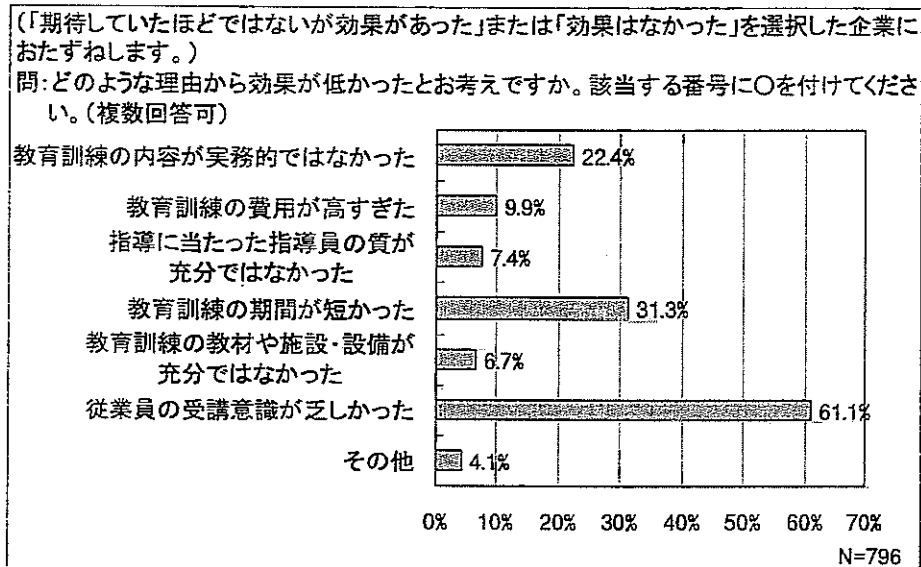
そのような中で、鹿島建設の協力会社からなる事業協同組合では、自前で費用や施設、講師・指導員の確保ができないことから、組合が教育訓練のカリキュラムをつくり、富士教育訓練センターに教育訓練を委託する方式で実施している。OFF-JTの1つの方法として注目すべきものとなっている。

図表 3-3 OFF-JT 実施の効果



資料: 雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

図表 3-4 OFF-JT 実施の効果が低かった理由



資料：雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

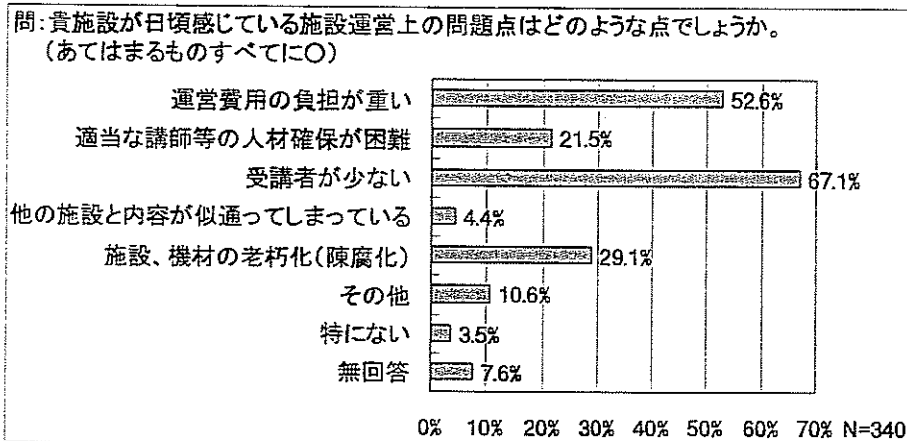
3. 3 教育訓練施設の厳しい運営状況

教育訓練施設には、訓練生数の減少のほかに、運営費用の確保や施設の老朽化、講師・指導員の確保の面などで、問題を抱える施設もある。

「教育訓練施設調査」によると、教育訓練施設の運営に際し「運営費用の負担が重い」と考えている施設が52.6%を占めている。その中には、運営費用の負担が重く教育訓練施設の運営をやめたケースもある。さらに、「施設・機材の老朽化（陳腐化）」が問題と答えた施設が29.1%、「適当な講師等の人材確保が困難」と感じている教育訓練施設が21.5%あった。

教育訓練施設へのヒアリングでは、造園関係の施設より、実習には広い土地が必要である一方、訓練施設自ら実習場を所有することは難しい、といった意見もあった。また、建築大工関係の施設より、適当な講師・指導員の確保が容易でない理由として、教育訓練施設の財政上の理由から十分な謝礼が払えないため、個人的なつながりで講師・指導員を探し、ボランティア的にお願いせざるを得ないといった意見もあった。

図表3-5 技能教育訓練施設の運営上の問題点



資料：(社) 建設産業専門団体連合会「建設技能教育訓練施設に関する実態調査」

3. 4 不足が懸念される教育訓練施設の情報発信

建設企業や建設労働者には教育訓練施設へのニーズはあるものの、教育訓練施設に関する情報の発信が十分でないため、必要とする人に届いていないといったことも懸念される。教育訓練を行うことの利点や効果が十分に周知されていないといった可能性もある。

「教育訓練施設調査」によると、技能教育訓練を行っている教育訓練施設のうち、ホームページのURLが記入されていたのは20.0%にすぎない。

研究会においては、教育訓練施設の収支が逼迫する中でホームページの維持費用を節減するためにホームページの閉鎖を行った訓練校もある、との報告もあった。

4. 今後の教育訓練施設のあり方の改善方向

教育訓練施設については公共職業訓練校、認定訓練校、専門学校など様々な形態のものがあるが、本研究会では、主として認定訓練校を含む民間の教育訓練施設のあり方に関する改善方向について議論した。

4. 1 教育訓練施設の連携等による経営効率・訓練効率の向上

4. 1. 1 効率的・効果的な教育訓練方法の検討

ここまでみてきたように、建設企業の経営環境が厳しく、また、新規採用の減少等による教育訓練施設への需要が全般的に減少している中で、教育訓練施設の運営は厳しい状況にある。こうした環境下においても教育訓練を必要とする建設労働者が比較的低い費用で実践的な教育訓練を受講することができるようにしていくためには、関係主体が協力して効率的・効果的な教育訓練方法を検討していく必要がある。

まず教育訓練施設の側として、できるだけ運営コスト削減や受講者確保のためのPRといった自助努力を引き続き行っていくことが必要であることは言うまでもないが、本研究会の議論を踏まえた具体的なアイディアとしては、以下のような方策が考えられる。

(1) 教育訓練施設の訓練内容が建設企業の現場のニーズに即したものとなるよう、受講する企業や業界団体などのニーズを把握して反映するための意見交換の場をもつ、あるいは、建設企業の要望を受け付ける窓口を明示的に設置することが考えられる。これらによって収集できた要望等を踏まえ、カリキュラムの適時見直し、作成等を進めていくことが有効であろう。

(2) (1)をさらに発展させた形のものとして、企業独自の訓練を教育訓練施設が実施受託する「オーダーメイド型の技能教育訓練」の実施が検討できるのではない。これは、前述のとおり既に富士教育訓練センターで実施されている方法であり、建設企業にとっては、自社で訓練を実施するのと同様の効果を期待できると考えられる。教育訓練施設の側には、ニーズに合致した講師・指導員や施設の適時の確保が求められることから難しい面があるが、受身的な運営方針から脱却することで新たな可能性が開けると考えられるので、建設企業と十分調整することでこの可能性を探るべきではないか。また、建設企業の側でも、従来実施してきた社内研修等の負担軽減を図る方策として、メリットが生じる可能性がある。

(3) (1)については、個々の教育訓練施設による取組では、収集できる情報の範囲には限りがあると考えられることから、例えば地域ごとに、建設企業や業界団体との意見交換の場を持つことも考えられるであろう。また、行政は、建設企業の新分野進出など、施策の方向性を踏まえた技能教育のあり方について情報提供や意見交換をそのような場で行うことで、それらの分野に関連する教育訓