

練が実施されるよう支援していくことが求められる。教育訓練施設としては、こうしたニーズを先取りしながら、教育訓練のためのカリキュラムの作成等を進めていくことが求められよう。

4. 1. 2 教育訓練施設同士での連携や企業、業界団体の支援

次に、教育訓練施設が相互に連携したり、建設企業、建設業界団体が可能な支援を行うことにより、効果的、効率的な教育訓練を実施していくことの必要性を指摘できるであろう。こうしたことにより、コスト削減による効率化、適切な講師・指導員の確保等による質の向上などを進めていくことができる可能性がある。

具体的には、以下のような方策が考えられる。

(1) 教育訓練施設が、互いに余裕のある施設や機材を施設間で共用したり、相互貸与を行うことが考えられる。資機材を購入する場合の共同購入も検討できるであろう。また、PRを含む一定の事務機能を共同で行うこともあり得よう。(なお、当該施設・設備の導入に補助や支援を受けている場合は、その面での問題がないかに留意する必要がある)

(2) 訓練の内容面では、ニーズにあったカリキュラムを共同で作成したり、類似の教育訓練コースをもつ施設間で、共同でテキストやビデオなどの教材を作成・活用することも考えられよう(なお、市販のテキストが利用可能な部分はそれを活用するなど負担を最小限に抑えるよう配慮する必要がある)。また、京都にある大工と左官の教育訓練校では、同じ改修現場において実習を行っている事例もあり、工程間で関連のある職種の教育訓練コースをもつ施設同士が同一実習場で工程順に実習を実施することで、実践的な実習ができるとともに実習費用を削減することも考えられよう。

教育訓練施設へのヒアリングでは、タイル施工関係の施設より、リフォーム工事に対応したカリキュラムの作成が課題、といった意見もあった。また、塗装関係の施設より既存のテキストでは不十分な点も多く、良いテキストを連携して作成するといった取組は望ましい、といった意見もあった。

(3) 講師・指導員の面では、施設間でコースの実施時期を調整し兼務を依頼することや、そのために講師・指導員の相互紹介や相互派遣などを進めていくことでの連携が考えられる。さらに、講師・指導員相互の情報交換の場を設けることも有効ではないか。

教育訓練施設へのヒアリングでは、建築関係の施設より、講師・指導員がなかなか見つからないため、講師の登録制度があるとよいほか、将来的には講師・指導員の交流も考えている、といった意見もあった。

(4) さらに、教育訓練施設同士での連携による取組みだけでは限界があり、建設業界全体での支援が求められる。このため、建設企業や建設業界団体において

は、例えば余裕のある資機材を教育訓練施設に提供・貸与することや、講師・指導員を派遣することなどの支援をより一層進めることが考えられる。このことから、建設業界団体等が教育訓練施設側の要望を聞く機会をもつ必要もある。

4. 1. 3 広域的な訓練施設の配置の観点の必要性

教育訓練施設の運営コストを削減しつつ十分な内容の訓練を行う方法を考えていく場合、マクロ的に拠点的な訓練施設を適正配置するという観点も必要であろう。

とりわけ、教育訓練施設の運営が非常に厳しい現状を考えれば、今までの枠にとらわれず優秀な技能労働者を育成するという視点に立ってそのような検討を行うことも必要となろう。

このため、教育訓練施設の相互補完や一体的な運営、さらには拠点的な施設を中心とした再編を行うことが有効である場合も考えられることから、個々の施設の設置母体である団体や企業を含めた検討の場を持つことも必要ではないか。

4. 2 教育訓練施設データベースの整備と訓練効果の把握

4. 2. 1 情報発信の促進とデータベース整備の推進

先にみたように、教育訓練施設のニーズはあるものの、教育訓練施設の情報が必要とする人に届いていないという懸念もあることから、教育訓練施設に関する情報提供をより積極的に行っていくことが必要である。そこで、その促進措置としては以下のようなデータベースの整備が一助となろう。なお、訓練生を会員企業の社員等に限定している教育訓練施設も多いが、厳しい経営環境の中、社外の研修ニーズや他所での研修についての情報に接することが今後のあり方を考えるうえで有益と考えられる。

(1) 教育訓練施設のPRの一環としては、国土交通省と（財）建設産業教育センターが連携して、技能教育を行っている教育訓練施設の情報収集を進めており、この情報をもとに、教育訓練施設の所在地、訓練科目、取得可能資格等について、データベースを構築する予定である。このデータベースは同センターのホームページ上で公開することを考えており、建設企業や技能労働者を中心にその有効活用が期待される。

教育訓練施設へのヒアリングでは、タイル施工関係の施設より、若年者は色々とところから情報収集を行うようになっていることから、教育訓練施設のPRにホームページを用いることは効果的である、との意見もあった。

(2) ただし、(1)のデータベースを継続的に価値ある情報発信手段とするためには、教育訓練施設や建設業界団体などが共同で、情報の維持・更新を進めていく必要があり、こうした維持・更新のための費用負担のあり方について検討していく必要がある。

4. 2. 2 教育訓練効果の把握

教育訓練施設が建設企業や建設技能者に対して発信すべき情報としては、教育訓練施設における教育効果もポイントになると考えられる。こういった情報を教育訓練施設が把握するためには、次のような方策が必要になろう。

- (1) 派遣元企業や訓練生との意見交換の場を積極的に設け、また、満足度などについてのアンケート調査を行い集計し分析することが考えられる。なお、効果の把握についてノウハウが不足している場合、他の教育訓練施設における実施方法を参考とするなどの相互協力が有効であろう。

教育訓練施設へのヒアリングでは、塗装関係の施設等で効果を把握するために派遣元の企業との懇談会を行っている、地場ゼネコンの設置した施設で訓練生に対して教科ごとに授業内容や講師・指導員などについてアンケートを取るなどにより効果を把握しカリキュラムの見直しに役立てている、といった例もあった。

- (2) さらに、教育訓練の中長期的な効果として、訓練生の受講後の資格取得、企業内での職位、派遣企業の評価についてできるだけ情報収集し、また、教育訓練を行ったことによる生産性向上や工期短縮などのコスト削減への寄与につながった具体的事例の収集に努め、これらを発信することが考えられる。このような情報収集のため、訓練生に同窓会組織をつくることを勧奨することも有効であろう。

4. 3 技能者の処遇改善、資格取得と教育訓練施設との関係

4. 3. 1 技能者に対する評価・処遇の改善とキャリア形成の生涯プラン

現在の厳しい経営環境下においては、技能者の評価や処遇の向上は建設企業にとって容易な状況とはいえないであろうが、建設技能者の技能向上意欲を高め、定着の促進も図るためには、個々の建設企業において、技能向上や資格取得に対する評価・処遇の向上を目に見える形で示す努力が望まれる。

その際、各建設企業として、技能者がどのようなステップでキャリアを重ねて昇進していくかのビジョンが示すのが効果的である。そのために、業界団体としても引き続き生涯プランのモデルを充実していくことが期待される。なお、そのビジョンについては、建設技能者は職長を目指すといった一般的なキャリア形成の生涯プランだけでなく、個人の資質、能力、希望に見合った多様なプランを実情に応じて構築していく必要がある。

そして、これらの点は教育訓練との関係が深いものである。教育訓練施設の側からも、以上の点を十分に意識したカリキュラムの展開が求められると考えられる。具体的には以下のとおりである。

- (1) 評価・処遇の向上の要因となる技能向上の具体的な見極めの方法として、建

設企業のニーズに沿った教育訓練施設の技能講習の受講修了がその一部を担い得るであろう。また、公的又は業界独自を問わず資格取得は評価・処遇の向上の最も明確な要因と考えられるが、教育訓練施設がこれら資格取得につながる講習で、かつ、現場で実際に有効性が高い内容のものを充実させれば資格取得の促進が図られる。そこで、教育訓練施設はこのような認識を明確に持って、カリキュラムの構築を行うことが期待される。

- (2) 複線的なキャリア形成の生涯プランが提示された場合には、その実現に有効な講習の提供が教育訓練施設に求められる。例えば、専門職として特定の職能をきわめた技能専門職ルートや、後輩技能者の人材育成にあたるべく技能を教えるスキルの強化を行う技能指導員ルートなどについて、従来の職長向けの建設技能研修に相当する位置付けでコースを設けることなどが考えられる。

4. 3. 2 建設業関連資格とその教育訓練のあり方の整理

新工法や新機材の普及により技能労働者に求められる技能は多様化している。しかし、建設業関連資格の実技試験は従来工法を内容としたものが中心なので、資格取得を目指す訓練コースを受講しても実際の現場でさほど活用できない場合が少なくないとの指摘がなされている。

教育訓練施設へのヒアリングでは、建築関係の施設より、基礎を教えるというのが派遣元のニーズである一方で、実技実習と現場の技術が遊離しており、訓練生から疑問の声が出ていることは確かである、との指摘もあった。

そこで、建設業関連資格をより有効なものとしていくために、教育訓練施設としても、建設業関連資格に関わる教育訓練のあり方を考えていく必要がある。

公的な建設業関連資格の実技試験の内容は建設業界の代表も参加して決められており、民間資格については、業界がその内容を定めている。そこで、資格の試験内容が実務に役立つものとなっているか業界として常に検討し、その上で、その資格の取得のための教育訓練施設の講習内容についても具体的に議論する仕組みを確立していく必要がある。

4. 4 教育訓練施設の今後のあり方に関連する事項について

4. 4. 1 「一人親方」等の能力開発に対する支援のあり方の検討

いわゆる「一人親方」は既に高い技能を有している場合も多いが、新工法や新機材への対応が難しいなどの問題がある。さらに、従来は十分な技能を身につけてから自発的に独立した「一人親方」が多かったが、近年では十分な技能を身につける前に非自発的に独立させられてしまう「一人親方」もいる、といった指摘もあった。

さらに、「一人親方」の家族従業者は、一層、技能教育の必要性が高いと考えられる。しかし、「一人親方」やその家族従業者は教育訓練を受ける時間的余裕がないなどの問題があり、教育訓練を受ける機会は比較的少ない。

本研究会では、「一人親方」やその家族従業者のために、教育訓練施設がどのよ

うに活用されていくべきかという具体的な議論には、困難な点が多いこともあって残念ながら至らなかったが、その検討を行う必要性が高いとの意見が多く出された。

4. 4. 2 OJT実施環境の整備

技能者の育成にあたっては、OJTとOFF-JTの適切な組み合わせが重要であるが、工期や安全管理上の問題から建設技能者の現場でのOJTの実施は困難な場合があることは前述のとおりである。そこで、元請事業者や行政が一体となって、引き続きOJTを実施できる環境を確保していくことが必要と考えられる。

具体的には、以下のような方策が考えられる。

- (1) 円滑なOJTの実施のため、元請事業者とOJTを実施する専門工事業者が協力し、安全面と施工効率にも配慮したOJTの実施の方策を、できればマニュアルの形で作成していくことが有効である。
- (2) 公共工事発注者をはじめとした工事発注者において、元請事業者が建設技能者のOJTの受入が可能となるよう、その分余裕のある工期設定など工事の発注にあたっての可能な範囲での配慮が必要である。また、OJTの受入を発注要件としている例もあり、こうした事例の拡大も期待される。そして、業界側も、元請・下請が連携した形で発注者に対して要請する体制を整える必要がある。

4. 4. 3 インターンシップの学生受入の継続

建設業界にとって、インターンシップの受入は、学生が建設業を理解し、関心を持つ機会になるとともに、建設企業にとっても人材の発掘の機会になる。さらに、インターンシップの受入が、受け入れる側の社員に対する教育効果も高い、との指摘もある。

こうした効果が期待されるインターンシップの受入であるが、建設業では、新規採用の減少によりインターンシップを行っても建設業に就職できない問題、受入に手間と費用がかかること（現状では、受入企業の自発的な負担に依存する部分が少なくない）、安全上の問題などを理由に、受入に消極的となるケースも少なくない。ものづくり大学が、建設企業でのインターンシップの受け入れ先を探したが、大規模な建設現場においては受入先がなかなか見つからなかったといった例も報告された。

建設業への理解を深め、将来の担い手を育てていくために、業界としてインターンシップを引き続き、積極的に受け入れていく必要がある。

具体的には、以下のような方策が考えられる。

- (1) 現場見学は実際の工事現場において短時間で行い、実作業体験は教育訓練施設で行うといった、新たなインターンシップを推進するといったことが考えられる。（社）愛知県建設業協会では、富士教育訓練センターと連携し、愛知県の

高校生に対し、第2東名の工事現場をみる現場実習と富士教育訓練センターでの実習を組み合わせてインターンシップを実施した例がある。

- (2) 受入企業等の負担の軽減に向けて、インターンシップに関する学校、受入企業、支援機関との間の費用負担のあり方や保険制度について、受入が進まない現状を踏まえ、そのあり方を改めて検討する場を設けることも必要ではないか。

4. 4. 4 各種補助金・助成金等の明確化・簡素化

建設企業の経営環境が厳しい中、技能の維持・継承を図っていくためには、技能教育訓練に係る企業の費用負担を低減することが重要であり、教育訓練に係る各種補助金・助成金等の果たす役割は大きい。

しかし、一部の補助金・助成金等については、申請手続きが煩雑との指摘もある。助成に対する必要性が高い中小企業等が利用しやすいように、不正受給防止の観点にも留意しつつ、各種補助金・助成金の支給要件や支給認定・支給決定に係る書類や手続きのできる限りの明確化・簡素化を図っていくことが望ましい。

《参考１》研究会における各委員等からの発表概要

「建設業における技術技能の継承、発展のための調査研究等に関する提案について」

(社)日本機械土工協会 保坂益男氏

【建設業における技術技能の継承、発展のための調査研究等の実施計画（素案）】

○目的

技能・技術の継承を目的とし、教育訓練専門学校・職業能力開発施設などを有効活用するための手引き（ホームページやCD-R）を作成する。

○検討内容

「職種ないし学科」の特定、「教育訓練実施施設（アンケート調査実施先）」の決定（「施設」の定義をどうするか）など。

○調査研究等の方法

職種・学科や施設特定後、アンケート調査を行なう。また、必要に応じて訪問調査も行なう。これらの調査で得た情報（どのような内容の教育訓練が、どの学校・施設で行なわれているか）でデータベースを作成し、それに基づき手引き（ホームページ・CD-R）を作成する。

○講師に関する情報

各企業が社内で教育訓練を行なおうとする時、講師を探すのが困難である。そこで、講師に登録をお願いし、講師検索が出来るようにする。

訓練校が自分達で更新やアピールが出来、また、講師も一人だけではなく、彼らの友人も登録できるスペースを設けた手引きを作り上げていければと思う。そうすれば、やる気のあつた施設は一生懸命PRするだろうし、そういった施設の生き残りに役に立てるのではないかな。

【専門学校・各種スクールガイドについているCD-ROMの例】

○地域別、分野別、資格別で検索することが可能で、探し出した施設情報の中にホームページがリンクされており、検索した施設の詳細を見ることが出来る。

○ここでは資格を切り口として検索できるが、科目や技術・技能の種類により検索できるようにすると、検索した技能を修得するための施設・講師を検索することが出来るようになると思う。

○掲載されている学校の中でも、10校に1校は簡単なホームページすら持っておらず、学校によってホームページ情報量は様々である。

○セミナーのコース名などが検索項目として挙がっていれば、技能者が勉強したい内容により検索が可能になるのではないかな。そのようなシステムを構築していきたい。

1. 企業としての特徴等
○金子架設工業（株）では、とびを主体とする専門工事業を行なっている。 ○とびの特徴として、仕事の内容が労働集約型であり品質等の面で人に依存する部分が多い。このため、設立当初から「人材（じんざい）」を「人財」ととらえている。 ○このようなとらえ方をすることにより、技能工の仕事の質や仕事に対する姿勢が高く、結果としてゼネコンの評価・信用を得ている。
2. 人財の確保
人財の確保の方法としては、以下の2通りがある。 ①毎年、高卒を直用技能工社員として雇い入れる方法 ②管理職長が自ら候補者を探してくる方法（金子架設で面接し、直用技能工社員になる） 今はゼネコンから受ける仕事の単価・量も相当減って厳しい状況ではあるが、毎年10名ぐらいは採用し教育を行なっている。
3. 人財の育成
○平成5年に千葉県知事の認定を受け、企業内訓練校（金子架設工業職業訓練校）を設立した。 ○職能別（新人・3年目社員・5年目社員など）に年間のスケジュールを決め教育を行なっている。自社で行なうものと、ゼネコンの力を借りて行う2つの教育がある。 ○高卒・学卒の新入社員をすべて訓練校に入れ、技能工としての教育を2年間行なう。（訓練校4ヵ月＋OJT）2年間の最初の4ヵ月間（約700時間）は実技訓練にあてており、4・5月の2ヵ月間は訓練センターで内部の職人・社員による訓練、6・7月の2ヵ月間は1級の職長につけて現場への仮配属を行なっている。訓練校卒業後、正式な配属があり、その後OJTを通じて資格を取得させる。2年の訓練を終えた時点で「とびのコース」「床版のコース」「工事管理」のどれに進むかを選択できる。 ○訓練修了後は資格を取得するよう求めている。資格取得者に対しては技能手当を支給している。訓練期間中でも完全な社員として扱い、給料全額とボーナスを支払っている。 ○現場で事故を起こすと元請企業にまで多大な迷惑を掛けてしまうことになるので、技能・技術教育の他に、安全教育に関してもしっかり行っている。 ○会社として生涯プランを示し、将来への明確なビジョンを見せることによって、勤労意欲を持たせるようにしている。 ○訓練校を出てからの定着率は、卒業後5年後では約6割強、10年後では約3割程度である。採用・訓練・教育・現場を一体のものととらえ、全体的な計画に沿って人材を育成するようになり、定着率は相当上がっているものと考えている。 ○定着しなかった人の退職理由を大きく分けると、学校の先生の事情、家庭の事情、現場で他の専門工事業者と給与の話をし、転職してしまう、の3つになる。 ○バブル期には専門工事業が企業内訓練校を設立していたが、今は休校・廃止になっているところがほとんどで、数える程度しかないだろう。 ○直用工を持つことによって元請企業に対して責任を持つことができ、技術・技能の伝承が可能になる。

優秀な職長等は建設生産（QCDS E）のキーパーソン

—元請・協力会社一体となった“技術・技能者養成計画”—

鹿島建設（株） 本多敦郎氏

1. 実施の背景
○1998 年頃、広島支店管下の協力会社の若手（青年部）が、技術者、技能者を育てるための研究を行った。しかし、教えられる講師がいないし、そのレベルに達している人を確保できない、教育訓練を行う施設がなく、資金投入もできないといった理由で、断念した。 ○そうした折りに、富士教育訓練センターを見学したところ、講師面・施設面・資金面の課題をクリアーできることが分かり、協力をお願いすることで、実現した。
2. 実施の流れ、仕組み等
○鹿島事業協同組合が主催する。組合員に対し、組合が募集を行い、組合員は組合に申し込む。組合から、組合員に対し補助金がでるほか、雇用能力開発機構を通して、組合員に助成金が支払われる。 ○組合から、富士教育訓練センターに対し、訓練への参加を申し込んだうえで、教育訓練に参加し、技術・技能教育を受講する。 ○主催する事業協同組合の青年部が、コース別のカリキュラムを作成し、富士教育訓練センターに持ち込んでいく。
3. 訓練内容の特徴等
○土木施工監理基礎コース、左官の施工管理中級コース、躯体の基礎、型枠の基礎の4つのコースを来年度は実施予定。（訓練日数は19～48日、対象は、初心者・中級者、定員は各回20名） ○カリキュラムは、協力会社等の要望を入れる形で、作成している。 ○事業者の費用負担は、助成金と事業協同組合からの補助により、実際にかかる費用の概ね1/4程度の負担となっている。
4. メリット
○資金的なメリット。（行政からの補助金と事業協同組合からの補助により、費用負担が少ない。加えて、賃金に関しても助成（キャリア形成促進助成金、建設教育訓練助成金）がある） ○経験が豊富で、教育に熱意のある講師陣がそろっていること。 ○組合員のニーズに応じたカリキュラムを作成し実施していること。 ○施設が確保できること。 ○各種の資格取得が可能であること。（研修終了時に、車両系建設機械、小型移動式クレーン玉掛け、高所作業車、低圧電圧取扱など）
5. その他
○鹿島建設と施工パートナーとして位置づけている事業協同組合が一緒になって取り組んでいる。実際の母体は、事業協同組合である。 ○ゼネコンにとっても、優秀な技術・技能者の確保は極めて重要な施策であることから、鹿島建設として、年間800名の職長や作業員に対し、5～10万円/名の報奨金を支給している。（優秀技術・技能者報奨金支給制度）

「機械産業における技能者の教育訓練政策 ―事業所の視点から―」

(財) 機械振興協会経済研究所 田口和雄氏

○大手機械産業メーカーを対象にし、「機械産業における技能者の教育訓練政策」に関する調査研究を3年間行なった。今回、報告を行う平成12年度の研究概要は以下の通り。 ・事業所の教育訓練政策の把握(平成12年度調査:今回報告分) 対象:大手800事業所 概要:アンケート調査。回収率は22%。
1. 教育訓練予算に関するコスト問題 ○企業にとって人材は人的資源であり、教育訓練に投資しなければ将来的に先細りする可能性があるとは認識しているが、現在の経営環境を考えると、教育訓練に対するコスト・予算削減の必要性も感じているようだ。 ○教育訓練予算の方針としては、「『損益』『付加価値』を重視した判断」と「『要員数』『人件費』といった人事管理的な要素の加味」という事業所予算決定の策定基準を設け方針を立てている。 ○今後の予算規模としては「全体的な現状維持の方向」という方針である。 ○教育訓練予算の配分構成は以下のとおりである。 訓練分野:階層別研修(管理者教育)33%、職能別研修(専門研修)37%、課題別研修 21% 職種別:現業職 35%、技術職 27%、管理職 17%、事務・営業職 14% ※事業所・工場には現業職社員、技能者が多いので必然的に割合が高くなる。
2. 技能継承問題の現状 ○8割強の事業所で技能継承が問題になっており、「教育訓練体制の整備(OJTの強化、指導者の育成、指導・育成マニュアルの整備)」と「教育方法の変更・人材の確保(後継者の選抜教育、継承者となる若手の採用・確保・定着)」を実際に行なっている。
3. 教育訓練の今後の方針 ○能力開発責任:誰の責任で教育するか。企業が従業員個人か。 →今までは教育は企業の責任という認識が強かったが、今後は個人が責任を持って自己能力開発を行なうべきに変わってきている。自己責任と言っても企業が全く責任を持たない訳ではなく、従業員の自発性を引き出すために、もう少し自己責任を持たせた方がいいのではないかという認識である。 ○教育対象者の方針:誰を教育するのか。底上げ教育か選抜教育か。 →今までは全員一律の底上げ教育が主流であったが、今後はターゲットを絞り、集中的に教育を行なうという方向に流れが変わってきている。 ○教育主導主体:誰が教育するのか。本社主導か事業所主導か。 →事業所主導の教育訓練の強化を今後とも行なう。 ○研修実地方法:いかに教育するのか。社内重視か外部の教育機関活用か。 →従来は社内での研修が多かったが、今後は社内重視の割合が減り、内容を見ながら外部の教育機関を活用しようという動きに変わっている。
4. 本調査研究のまとめ ○今回の調査で得られた大きな特徴として、教育訓練にもお金に見合った効率を求めていくといった方向性があげられる。課題としては以下の2点。 ・教育訓練効果を測定する仕組みの整備―「技能検定」の活用 国家検定を活用している事業所85%、社内検定42%。現業系職種に占める技能検定職種の割合は約6割にとどまり、技能検定がカバーしている職種範囲の拡大が課題。 ・技能者が目標とするキャリアルートの整備―熟練技能者を活用・処遇する制度の整備 「技能者版の専門職制度整備」に対して9割が肯定的だが、導入している事業所は5割弱。 ○「技能者版の専門職制度」は熟練技能者などを専門職として処遇する制度であり、処遇の仕組みは企業によって異なる。