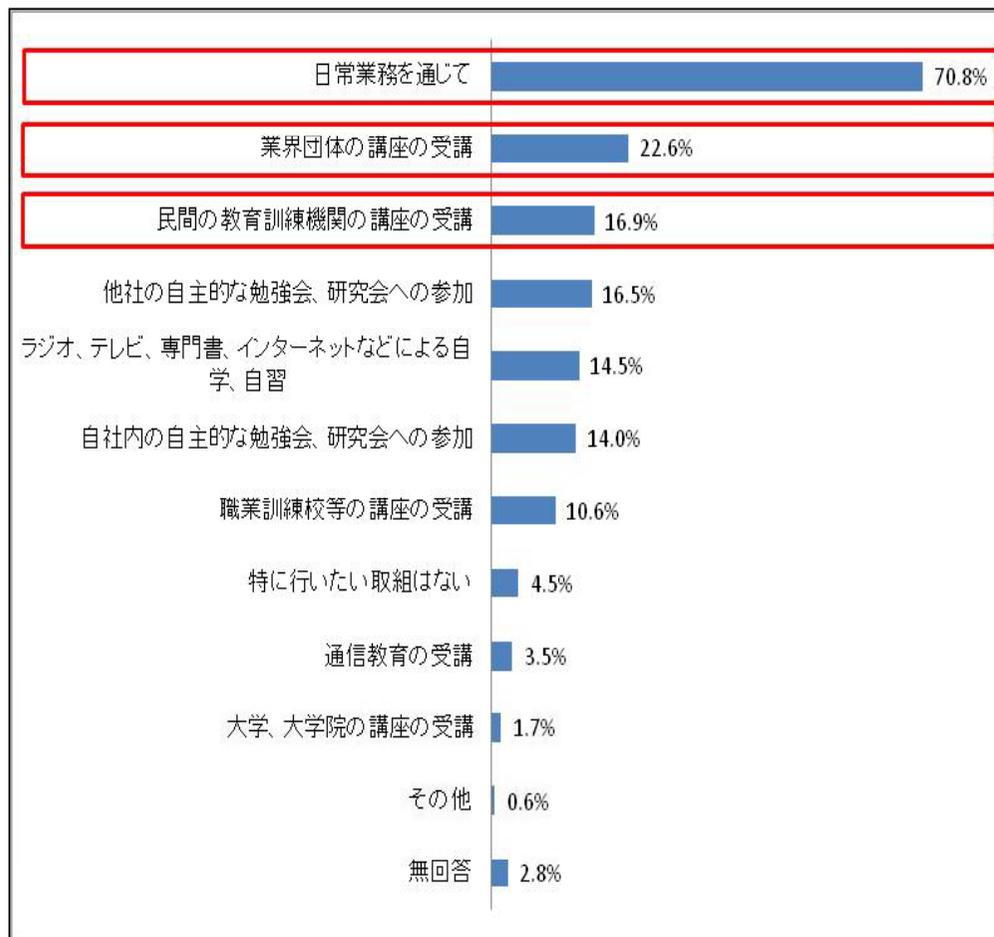


技能労働者に対する教育訓練について

1. 就職後における教育訓練へのニーズ

1) 仕事上必要な能力を身につけるために希望する方法

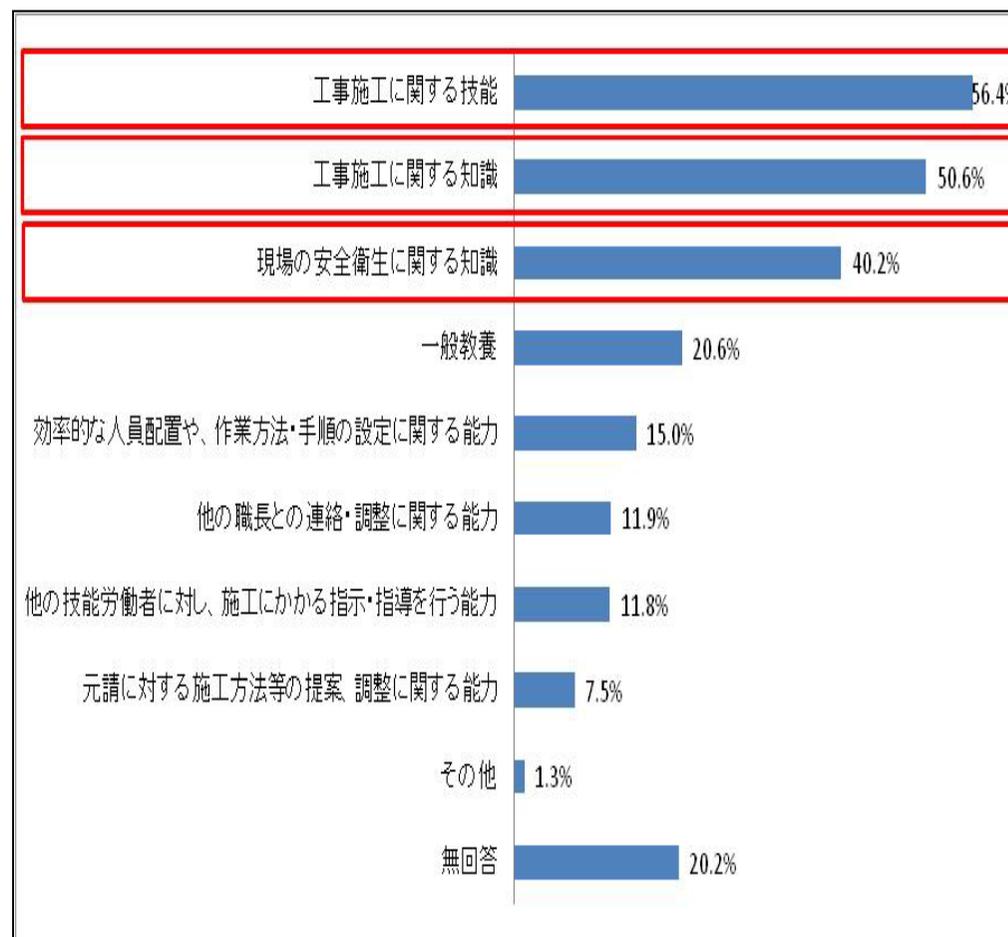
○ 「日常業務を通じて」が約7割で、以下「業界団体の講座の受講」、「民間の教育訓練機関の講座の受講」といった方法が続く。



資料：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」従業員調査（平成24年3月）

2) 技能労働者(30歳未満)に必要なと思われる能力

○ 「工事施工に関する技能」が最も多く、以下「工事施工に関する知識」、「現場の安全衛生に関する知識」と続く。

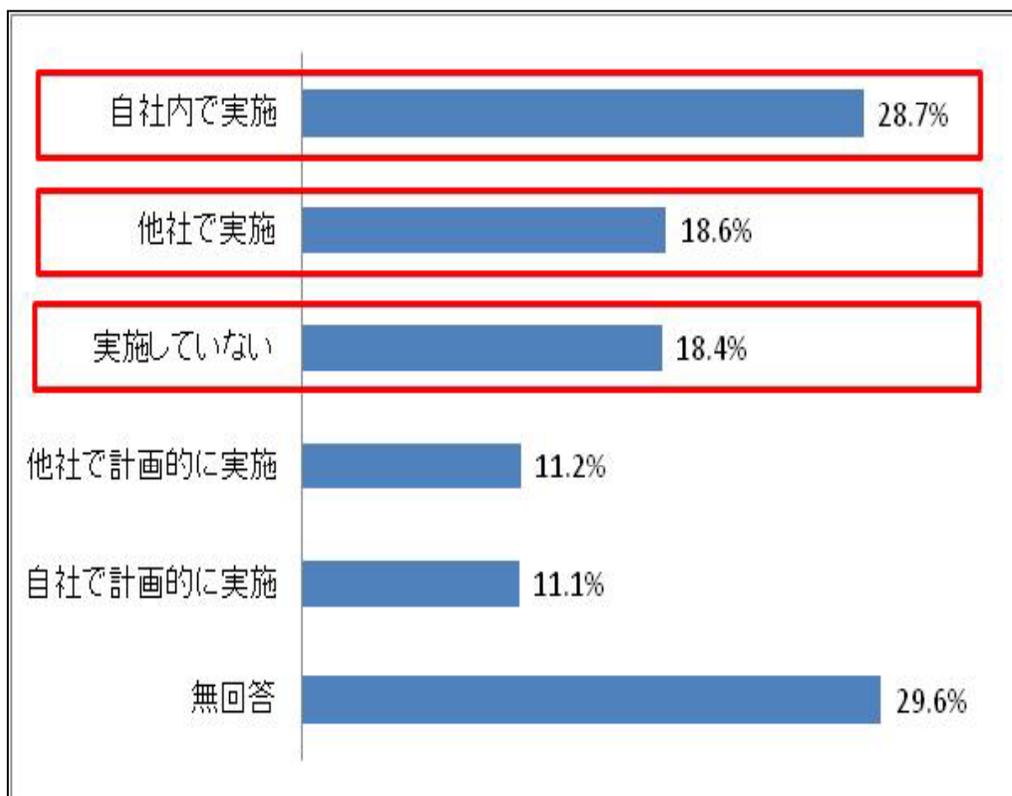


資料：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」事業所調査（平成24年3月）

2. 教育訓練の実態(1)

1) 技能労働者(30歳未満)に対するOJTの実施状況

○ 「自社内で実施」が約3割、「他社で実施」が約2割。
また、「実施していない」が約2割となった。

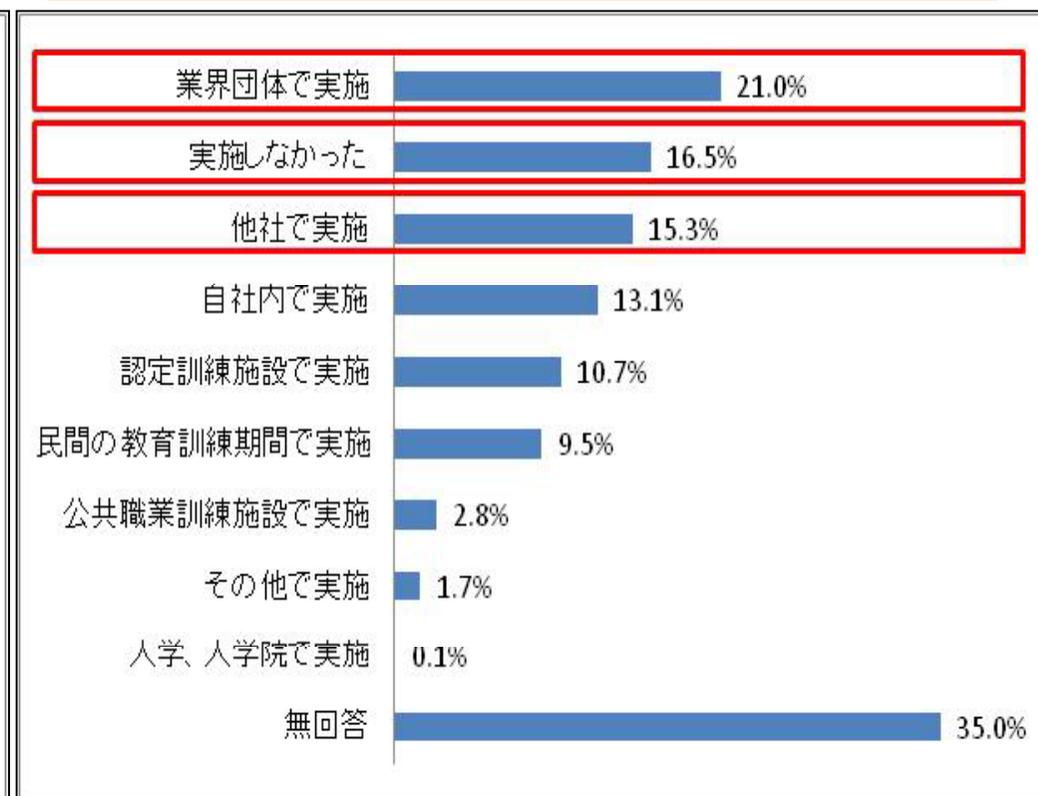


資料: 厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」事業所調査
(平成24年3月)

※ 計画的なOJT: 日常の業務に就きながら行われる教育訓練(OJT)のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして、教育担当者、期間、内容等を具体的に定めた上で、段階的・継続的に教育訓練を実施すること。選択肢「自社で計画的に実施」「他社で計画的に実施」が該当。

2) 技能労働者(30歳未満)に対するOFF-JTの実施状況

○ 「業界団体で実施」が約2割、「他社で実施」が約1.5割。
また、「実施していない」が約1.5割となった。

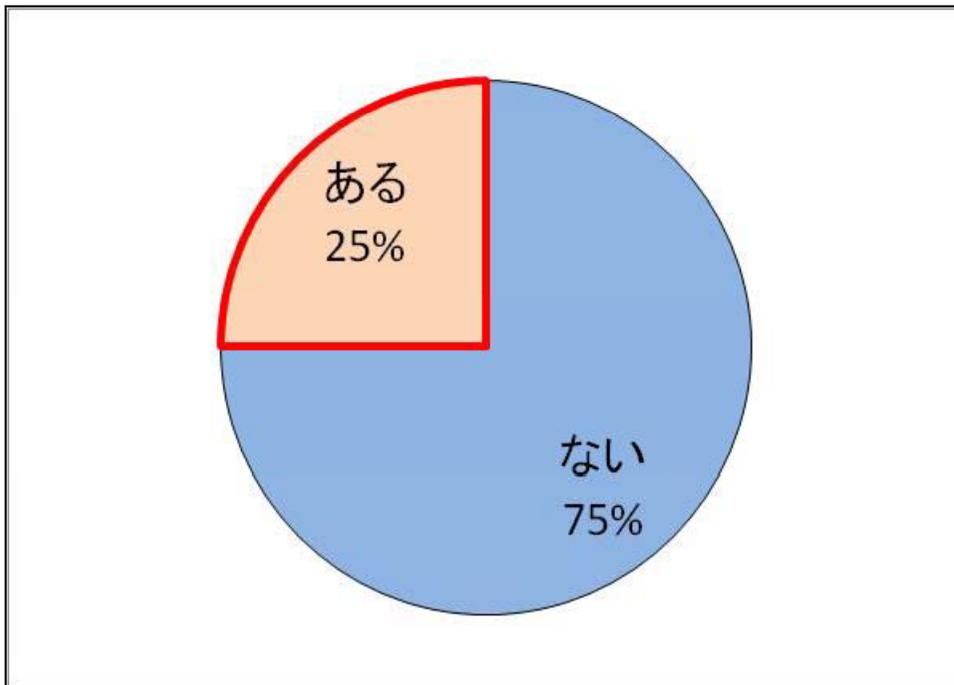


資料: 厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」事業所調査
(平成24年3月)

2. 教育訓練の実態(2)

3) 1仕事に就く前又は仕事に就いてから長期(3ヶ月以上)の専門教育・訓練を受けたことの有無について

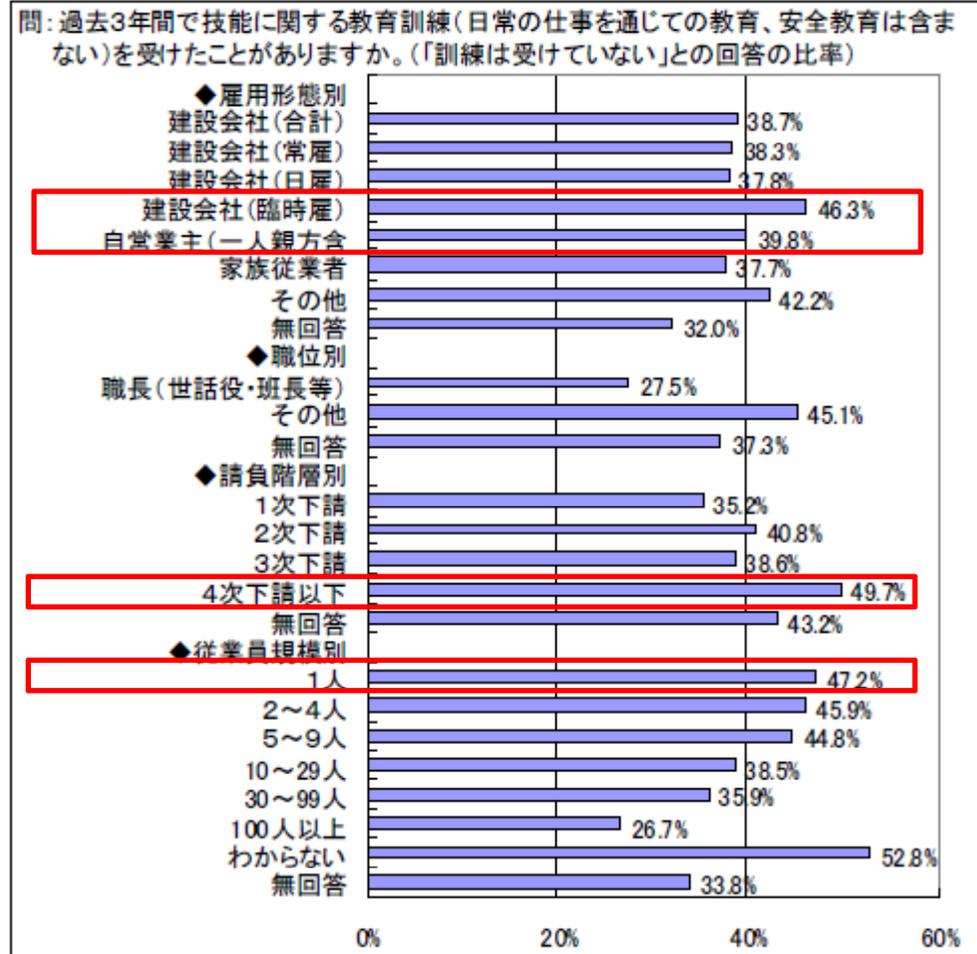
- 3/4の者が、専門教育・訓練を受けたことがなく、入職後のOJTによる技能や知識吸収をしている。建築の基本教育がおろそかになっている恐れがあり、入職時の建築基本教育の必要性が見られる。



資料:社団法人 大阪府建団連 調査報告書(平成22年2月)
卓越技能者等を指導者とした技能者育成事業の実施による技能承継

4) 教育訓練の未受講の労働者属性別状況

- 過去3年間に技能教育訓練を受けていない技能労働者は、臨時雇用や一人親方、請負階層別では、4次下請以下、従業員規模別では小規模企業ほど割合が高い。

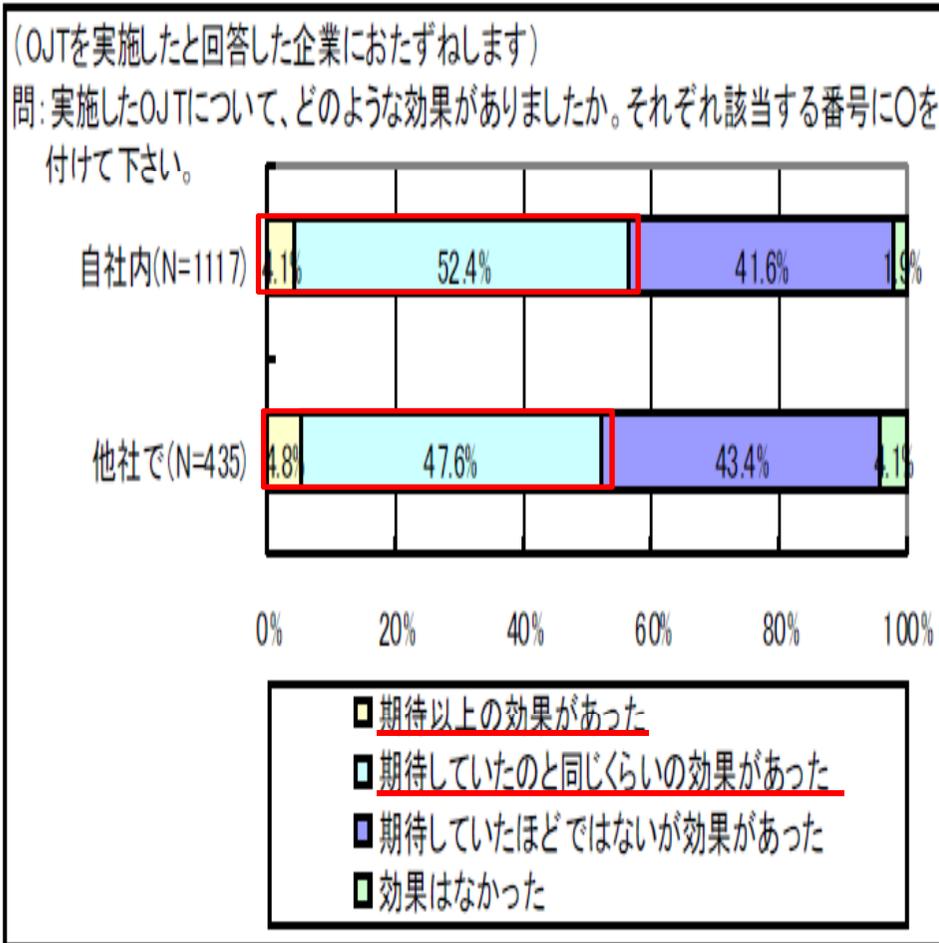


資料:国土交通省、(財)建設業振興基金「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」(平成15年3月)

3. 教育訓練の実施効果

1) OJTの実施効果

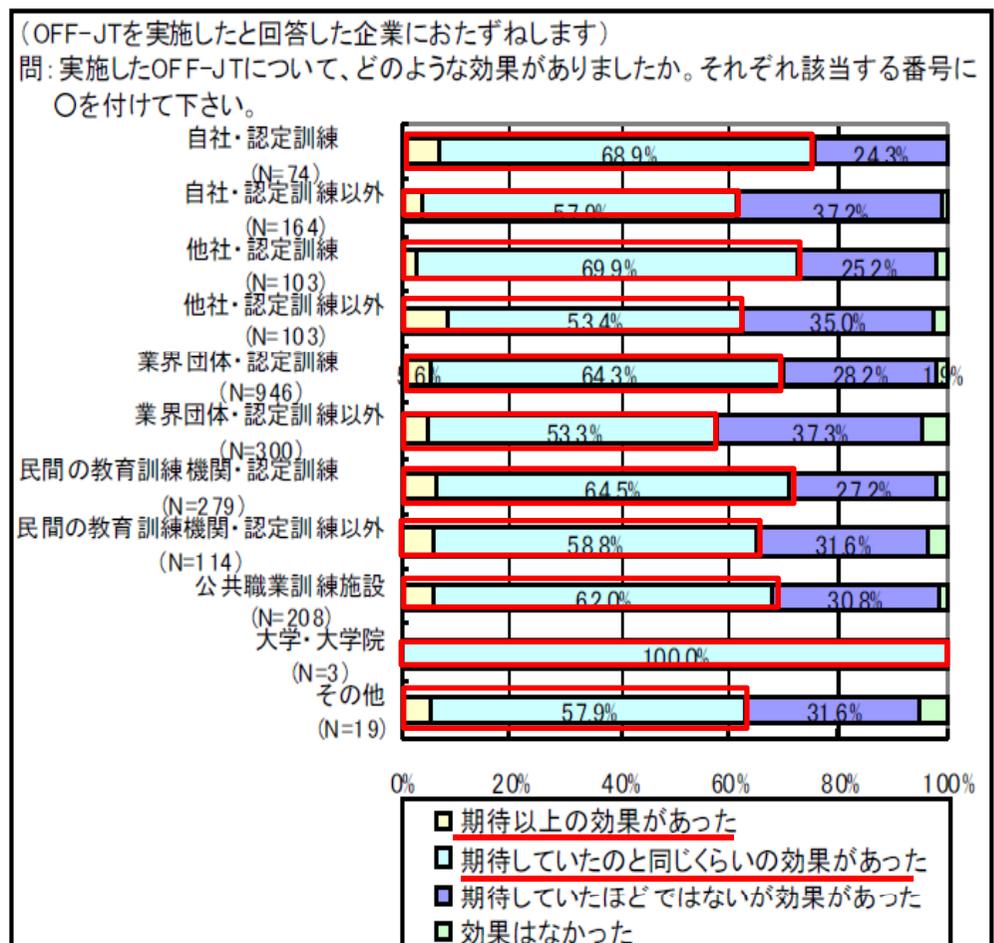
○ OJTは、期待と同等以上の効果が得られている。とするものが5割強となっている。



資料: 国土交通省、(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」(平成15年3月)のうち、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」

2) OFF-JTの実施効果

○ OFF-JTは期待と同等以上の効果が得られている。とするものが5~6割となっている。

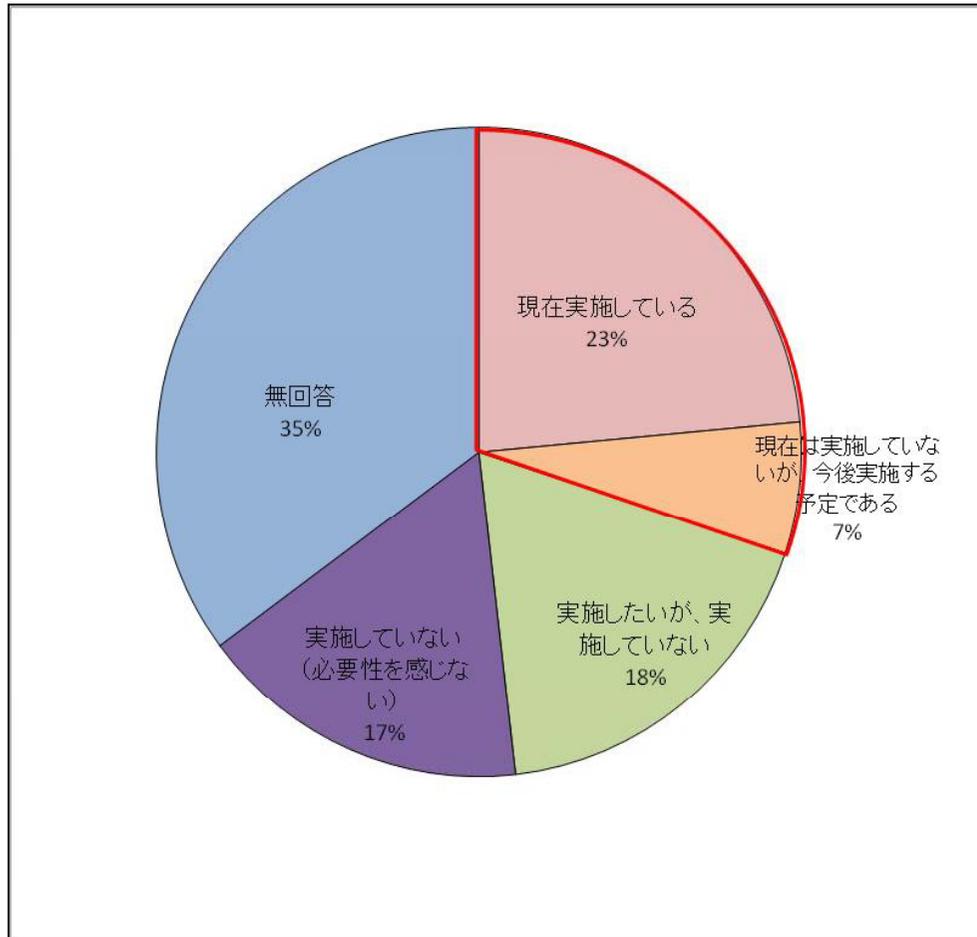


資料: 国土交通省、(財)建設業振興基金「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」(平成15年3月)のうち、雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

4. 熟練技能継承のための取組

1) 熟練技能継承のための取組状況

- 熟練技能継承のための取組状況は、「現在実施している」が約1/3である一方、「現在は実施していないが、今後実施する予定である」が約1/4。

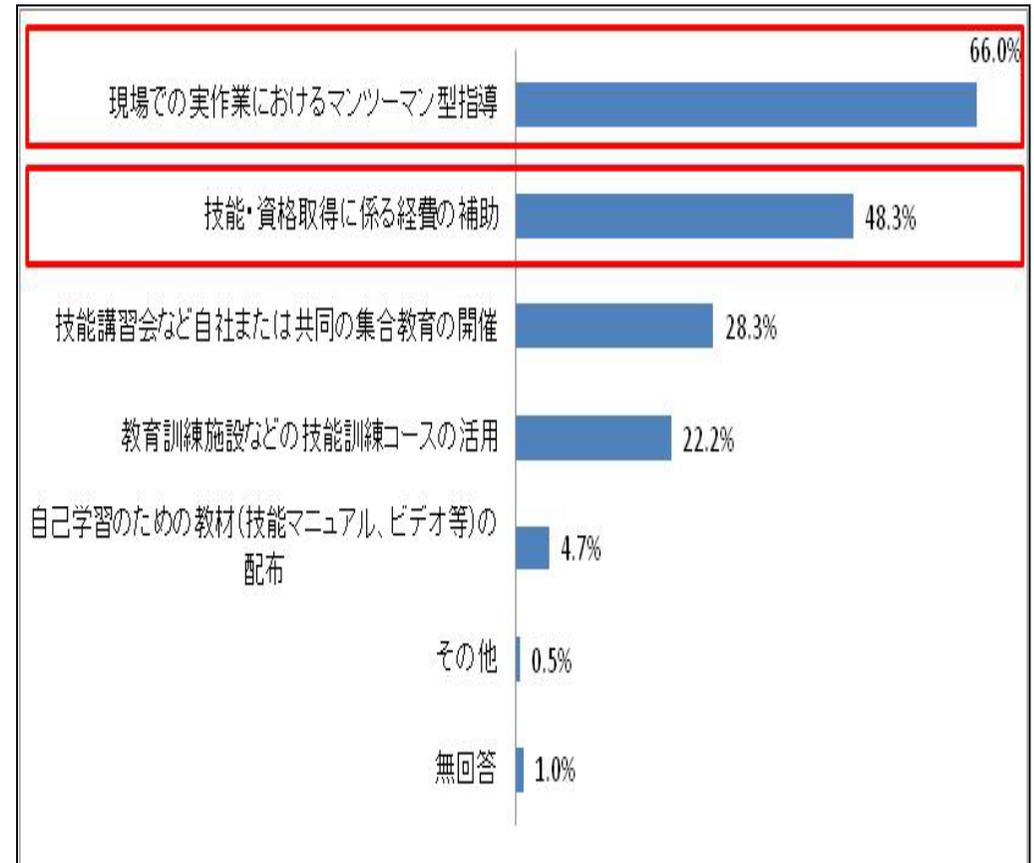


※技能労働者を直接雇用している事業所のみを対象

資料：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」事業所調査
(平成24年3月)

2) 熟練技能継承のための指導・教育内容

- 教育訓練への取組としては、「現場での実作業におけるマンツーマン型指導」、「技能・資格取得に係る経費の補助」が多い。



※技能労働者を直接雇用している、技能継承のための取組を「現在実施している／現在は実施していないが、今後実施する予定」と回答した事業所のみを対象に集計

資料：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」事業所調査
(平成24年3月)

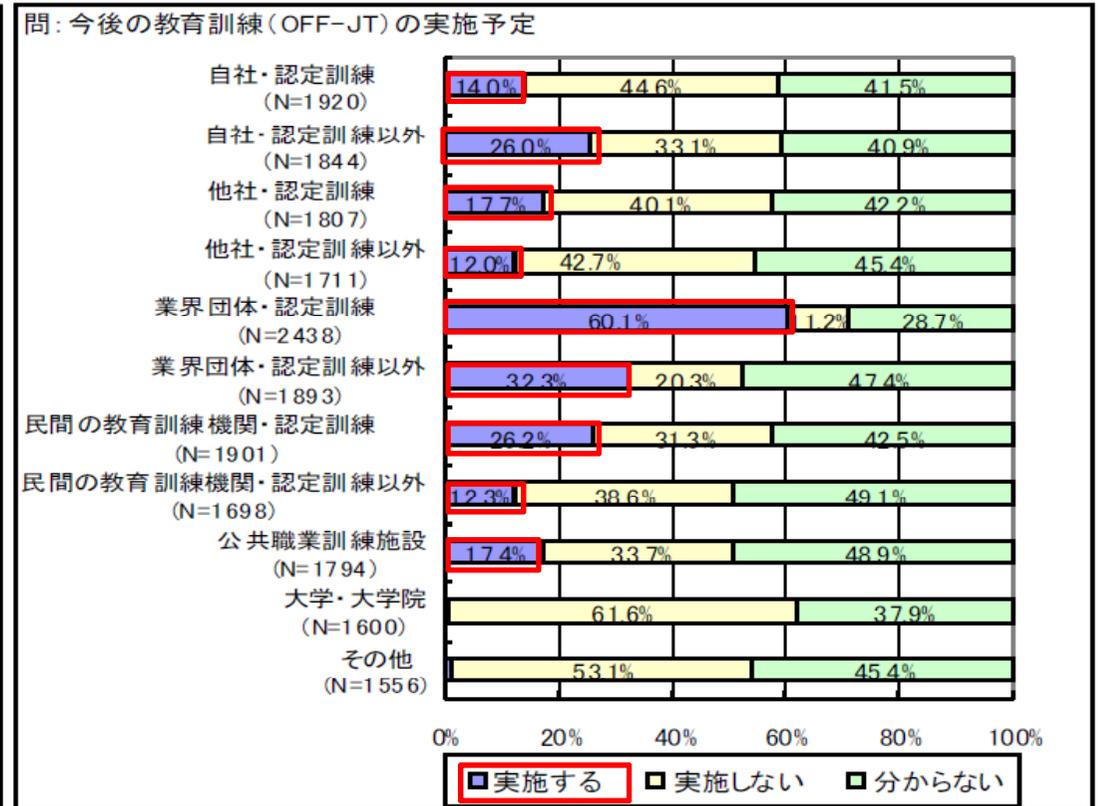
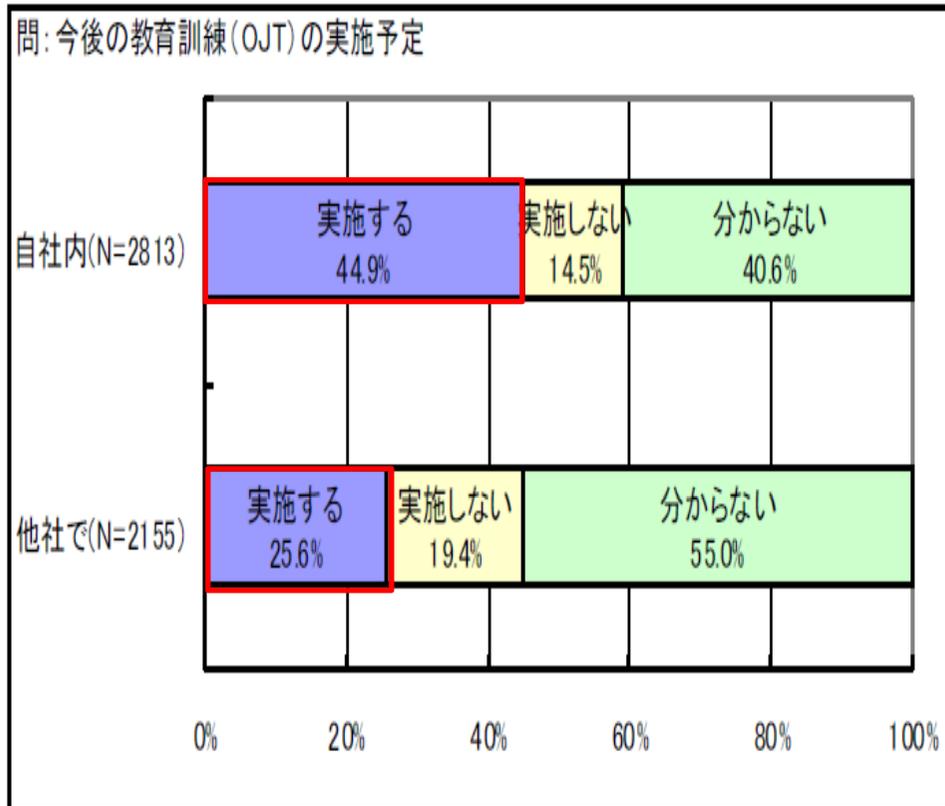
5. 教育訓練の今後の予定

1) 今後のOJTの実施予定

○ 今後、OJTを実施予定の企業は約半数。

2) 今後のOFF-JTの実施予定

○ 今後、OFF-JTとして、業界団体の認定訓練を予定する企業が約6割。



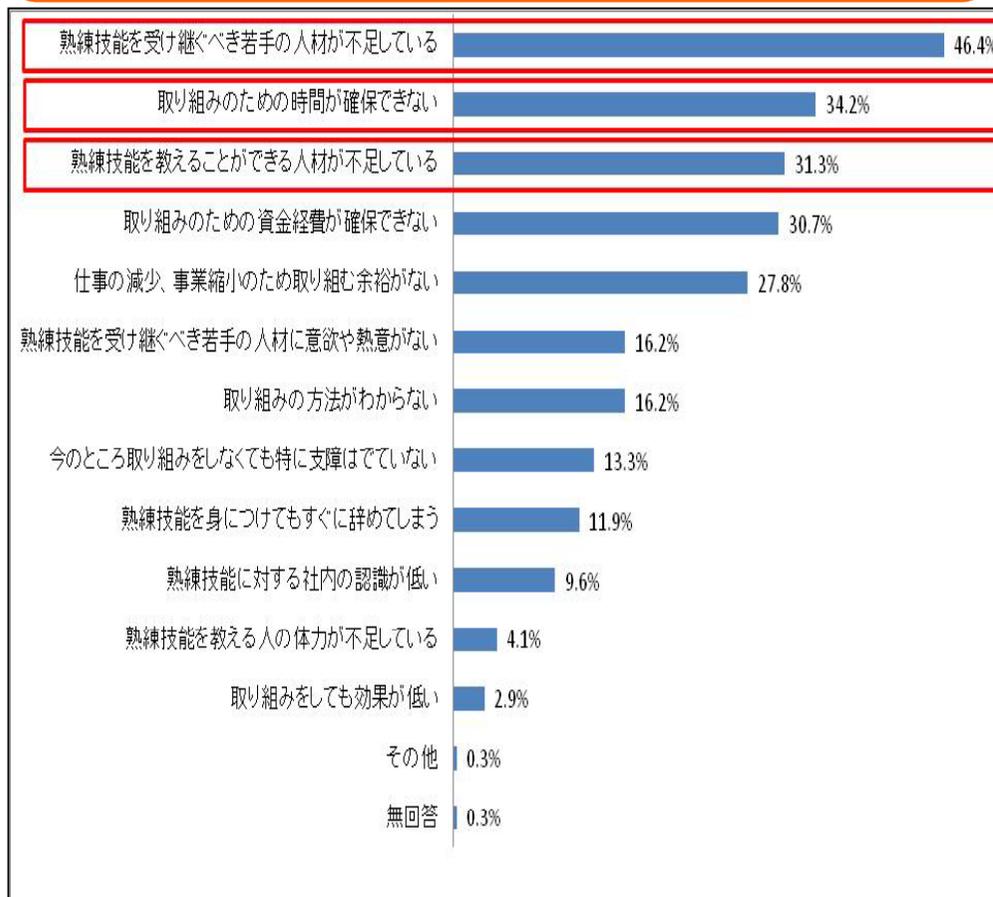
資料: 国土交通省、(財)建設業振興基金「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」(平成15年3月)のうち、雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

資料: 国土交通省、(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」(平成15年3月)のうち、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」

6. 教育訓練を実施しない理由

1) 熟練技能承継のための取り組みを実施したいが、実施していない理由

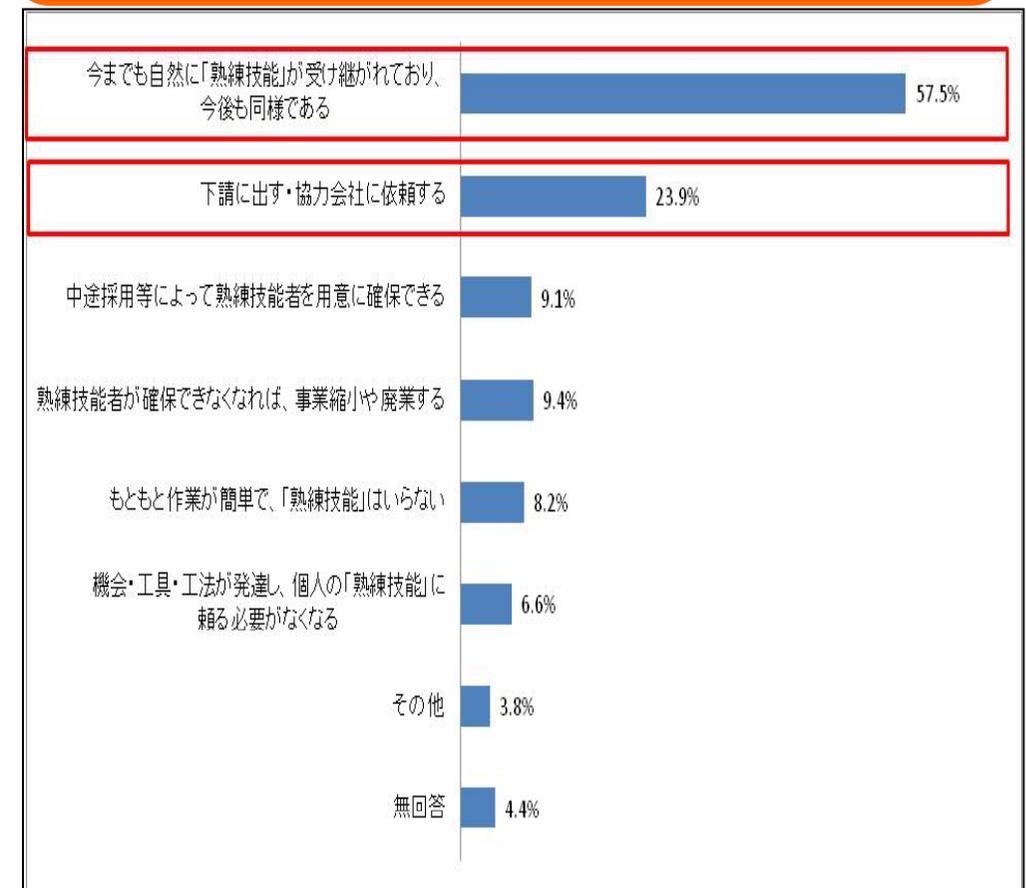
- 「熟練技能を受け継ぐべき若手の人材が不足している」が約5割、「取り組みのための時間が確保できない」と「熟練技能を教えることができる人材が不足している」が約3割と高い。



資料：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」事業所調査（平成24年3月）

2) 熟練技能承継のための取り組みを実施していない理由

- 「今までも自然に熟練技能が受け継がれており、今後も同様である」が約6割、「下請に出す・協力会社に依頼する」が約2割と高い。

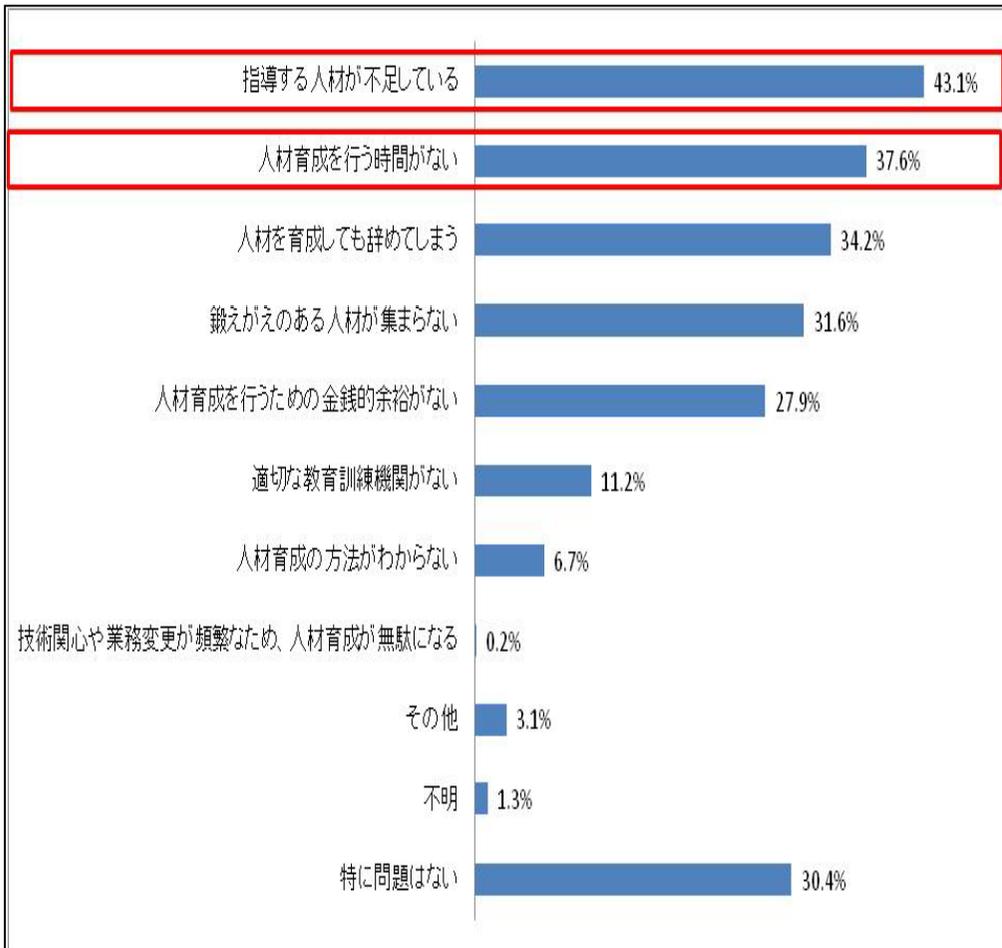


資料：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」事業所調査（平成24年3月）

7. 教育訓練を進める上での課題

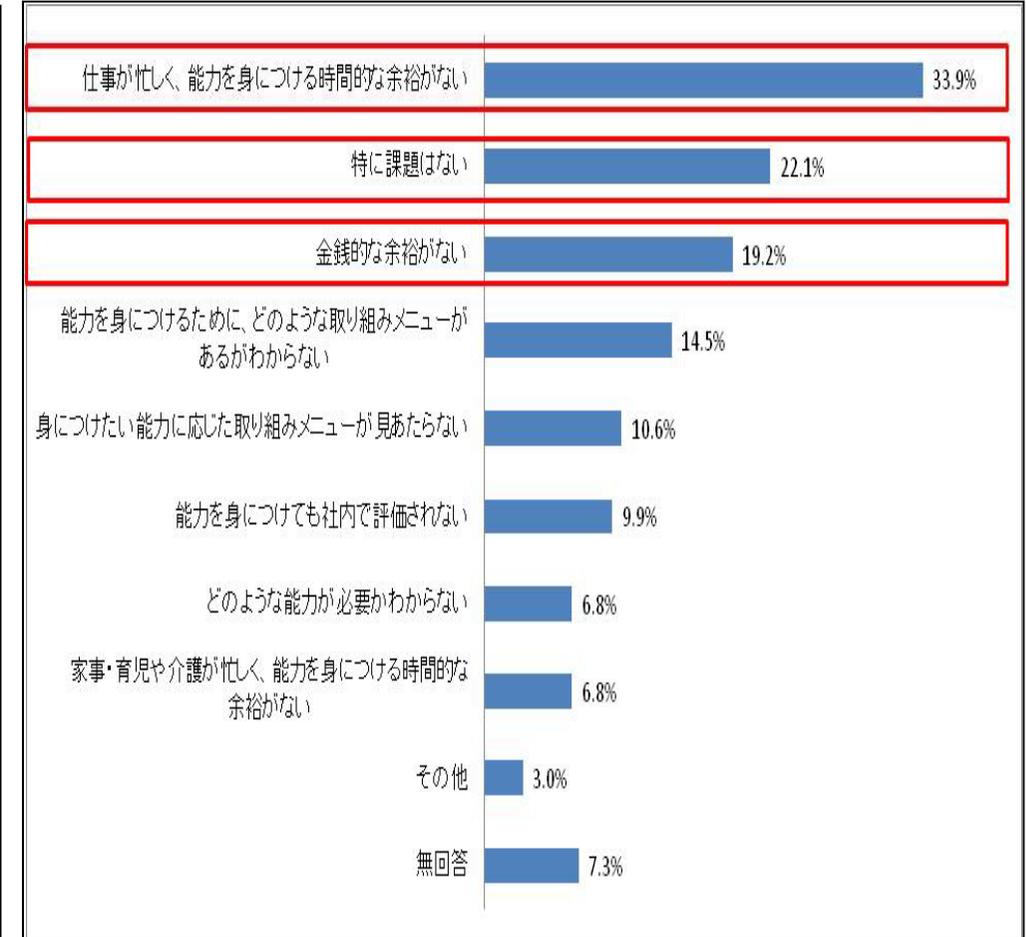
1) 人材育成に関する問題点別事業所割合(事業所調査) 2) 熟仕事上の能力を身につける際の課題(従業員調査)

○ 「指導する人材が不足している」が4割強、「人材育成を行う時間がない」が約4割、「人材を育成しても辞めてしまう」が約3割と高い。



資料：総務省「能力開発基本調査」事業所調査(平成23年度)

○ 「仕事が忙しく、能力を身につける時間的な余裕がない」が約3割強、「特に課題がない」と「金銭的な余裕がない」が約2割と高い。



資料：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」従業員調査(平成24年3月)

【職業訓練法人 広島建設アカデミー】

- 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第24条第1項規定による「広島県認定」の普通職業訓練
- 県内の専門工事業者27社により組織・運営(異業種による横断的な組織)
- 短期課程 建築基礎躯体工科(4コース392時間)の教育訓練を実施。
- 訓練目標: 建築躯体工事に係る組立作業ができる人材を育成する。
(型枠・鉄筋・とび実習を連続して訓練)
- 訓練生: 会員企業のうち経験年数3年未満の従業員が対象
- 指導員: 関連団体から派遣(常勤指導員2名・非常勤指導員3名)。
講師: 大手総合建設業者から派遣。
- 訓練生の推移: 昭和55年の開校から平成21年までに850名が入校720名が修了(卒業)。

【全国建設労働組合総連合 関東：東京建築高等職業訓練校】

- 初級(新規学卒者・建築大工等実務未経験者)及び中級(建築大工等実務経験者)対象の養成訓練
(普通課程2カ年)
- 目的:建築大工等建築技能者として、独立し、各種資格を取得するための学科・実技訓練を行う
- 学科訓練:法規、仕様積算、建築製図、規矩術、工作法など16科目
実技訓練:木造軸組工法に関する課題の実習(基礎から応用まで)
- 各専門教諭6名、専任指導員11名
- 修了生には、建築大工2級技能検定の学科試験免除や1・2級の実務経験期間の短縮等の特典
- 延べ修了者:1,624名

【一般社団法人 日本左官業組合連合会】

- 全国各地で左官工法に関わる講習会及び研修会を実施
- 「技能検定統一教材テキスト『左官』実技」を発刊し、左官技能者の基本的な作業方法を紹介

「中堅職員・上級職員向け」の訓練の例(平成25年度予定)

<京都左官技能専修学院>

①平成25年度向上訓練

- ・期間:2日間
- ・訓練内容:(水捏ね工法)京都でも数少ない鎧壁(段壁)の水捏ね仕上げを、墨出し・布連・チリ廻り・角計り・底埋・中塗
・仕上げ工程で材料作りを含め進行
(京磨き工法)伝承の京磨き工法をそのまま再現する工法材料造りから、土・紙苳・石灰の作業を忠実に伝える工法
(漆喰工法)漆喰と土佐漆喰を材料造りからキラ打ち・手探りまで懇切丁寧に指導

②京壁講習

- ・期間:2日間
- ・訓練内容:京磨き(大津磨き)工法
- ・指導員は全員名工保持者

【一般社団法人 大阪府建団連 職人学校】

- 目的: 卓越した職能を持った者からの技能・技術の伝承を行い、建設業界で働く人々の相互の扶助によって、自己の能力アップを支援する。
- 目標
 - ・一級技能士、二級施工管理技士以上の資格を有する「職人」の育成
 - ・「職人」のさらなるキャリアアップ
- 特徴
 - 「身近で」: 公的な施設、建団連会議室、傘下の事業所の作業場などで開催
 - 「安価に」: 固定設備や施設を持たないことにより、費用を抑制
 - 「土日夜間に開講」: 自ら望んで受講する者のため、土日夜間のOFF-JT
- 支援例
 - ・「実際の現場を使っの、ゼネコンの施工管理者や卓越技能者による職能レベルアップ講座」
→大手ゼネコン5社の協力のもと、物と場所と講師をゼネコン側が提供。職人学校側が卓越技能者を招聘し、実技講習を実施