

資料5

建設技能労働者に係る教育訓練の新たな展開

平成25年3月25日

建設技能労働者に係る教育訓練の新たな展開

【趣旨】

平成23年7月27日にとりまとめがされた「建設技能労働者の人材確保のあり方に係る検討会」の報告書においては、競争激化の中、従来のOJT中心の技能承継が困難となりつつあるとの認識から、代替する育成策の充実方策として、OJTからOFF-JT重視の教育訓練への移行、具体的には、業界全体の負担でOFF-JTを充実させ、業界全体の財産である技能労働者を教育訓練していく仕組みを目指すこととされた。

また、この「担い手確保・育成検討会」においては、公共職業訓練制度を概観するとともに、職業訓練校において行われている典型的な教育訓練や、特徴的な教育訓練の事例などを整理してきた。（これまでの議論状況については別添参照。）

これらを踏まえつつ、今般、今後の新たな展開として考えられる教育訓練のあり方についていくつか提案し、「担い手確保・育成検討会」の意見を伺うものとする。

【提案1】～ 建設業界を挙げての人材育成システム

(1) 元請・下請が連携する地域の協議の場

大阪においては、スーパーゼネコンの下請調達部門の部長クラスと、今後の建設産業における人材確保に強い懸念をもつ専門工事業者とが同じテーブルで定期的に意見交換を行い、解決を目指そうとする「関西職人育成一歩の会」がある。

これまでに、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し、専門工事業者側（職人学校）が卓越技能者を招聘して、実技講習を実施する枠組みが整備されるなど、元請・下請の協力が進められてきた。

このように、専門工事業者サイドの人材育成上の悩みについて、ゼネコンが協力できることもあり、他の地域においても、まずは元下間で問題意識の共有を図り、協力的関係のもと、人材育成のための取組を一つ一つ進めていく場を設けることとしてはどうか。

その際は、ゼネコンサイドと専門工事業者サイドが胸襟を開いてフラクに話し合いができる関係の構築・維持が特に必要であり、全体のリーダー役や専門工事業者サイドのまとめ役に人物本位で適切な人材があたること、各地域のゼネコン幹部の理解を得ることが前提となる。まずは、各地方整備局建政部、ブロック建専連、日建連各ブロック支部や建設業協会による協議から始め、将来的には、都道府県ごとに協議の場を設けることを目指すこととしてはどうか。

(2) 訓練施設の機能分担

技能労働者の移動負担等を考慮すると、日常的に教育訓練を受けられる身近な施設が必要である一方で、高度な内容や大規模な施設・設備を要する訓練、ニーズがまれではあるが必要な訓練、宿泊を伴い集中的に行うことで効果を上げる訓練などを、様々な主体がバラバラに行うことは非効率である。このような訓練ニーズには、業界全体の合意のもと、特定の訓練施設に特定の訓練機能を集中させることが有効と考えられる。

このため、元請団体及び下請団体が連携しつつ、業界全体で共同利用が可能な、特定の訓練機能を担う施設を定め、ここに対する薄く広い支援を集中させることを業界として進めることとしてはどうか。

【提案2】～ 訓練施設の有機的連携

(1) 企業内訓練校の連携と多能工化

これまでに企業内訓練校の多くが閉校するなど、運営上の課題を抱えてきたが、個別企業の企業内訓練校としてスタートしながら、現在は、複数職種の複数企業がこれを共同利用するようになっている例もある。

また、個々バラバラの訓練について建設企業が相互に連携し、地域の訓練施設とも連携して募集事務や訓練コースの企画などを共同化できれば、より効率的な運営も可能になると思われる。

このため、地域に存する訓練施設や訓練機能について実態を調査するとともに、建設企業の個別の企業内訓練を地域の他社や他業種と共同して取り組むこととして、企業内訓練校については地域の共同施設に衣替えして施設の運営効率の向上を図ることとし、あるいは地域内の認定職業訓練施設とも連携して募集から訓練コースの設定・運営・採用まで共同処理を進めることにより経営効率を高めることを目指してはどうか。

その際、複数職種にまたがって連携が図られることを踏まえ、複数の職能を有する技能者の育成を、従来以上に志向することとしてはどうか。

(参考) 「複数の職能を有する技能者」のイメージ

- ・ 現場に入る時期がほぼ同じで工程的に前後する複数の工種
5時間分の鉄筋作業と、3時間分のとび作業がある場合、一人の技能者が両方を施工できれば、工期短縮につながる可能性があり、また、技能者の賃金も従来より増やせる可能性がある。

(2) 公共職業訓練校等との連携

都道府県の公共職業訓練校や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置・運営する訓練施設等では、現在、建設業関係の訓練ニーズが少ないこともあり、建設系の訓練コースは全体の中でそれほど多くなく、必ずしも地域の業界のニーズを反映したコース設定とはなっていない。

一方、一つ又は複数の企業や業界団体からの受託により、教育訓練を実施することも可能であり、この場合、訓練を委託する側は、委託費としてランニングコストは要するものの、施設・設備に要する費用は軽減可能である。

また、公共職業訓練校等は、ハローワークとの連携により、入職前の求職者に無料（テキスト代等は実費負担）で訓練を実施しており、訓練を受けた者が建設業界に就労することとなれば、即戦力として期待できると同時に、早く一人前になれることもあって、入職後の定着率を高めることにもつながると思われる。また、コースの設定に当たって各地域で業界団体が訓練校等と連携して企画・協力すれば、業界のニーズを養成課程に反映することも可能となる。

このため、個社又は複数社の合同や業界団体により日頃の生産現場に近い公共職業訓練校等に訓練委託を行うこととしてはどうか。

また、ハローワークに資格保有者を採用したい旨の希望を伝え、訓練済の者を採用する取組を拡大していくことはできないか。

さらに、公共職業訓練校等との連携を進め、コース設定の企画段階から協力して専門工事業サイドも講師派遣などを行い、これを人材を見極める機会として有効活用することとしてはどうか。

【留意事項】

技能労働者の教育訓練は、一部の宿泊型研修を除けば、昼間の生産現場の近くで夜や休日に行われるものであり、日々の仕事をこなしながら受けられる場所で行われることが必要である。また、教育訓練を受け資格等を取得できれば、それに見合った処遇が用意されていること、さらには、その先に誇るべきプロの世界、夢があること、などが必要である。

今後の検討にあたっては、こうした点に留意する必要がある。

担い手確保・育成検討会における教育訓練に係る議論の状況

I 新卒人材の確保

1 新卒者を確保する上での課題

(1) 建設業界の課題

- 若者にとって建設業に魅力があるか疑問。浜松では工業高校を出ても若者は自動車業界に入ってしまう。
- 建設業界の魅力がなくなっている。土木の学生が金融やIT企業に入っているのが現状であり、若者が入ってこない。賃金の問題と切り離せないので入札行為まで遡る難しい問題だが、今解消しないと行き詰まる。

(2) 学校側の課題

1) 生徒

- 工業高校の建築学科の者は偏差値で振り分けられており、職業的な目的意識がない。高卒の入職促進のためには工業高校の先生、保護者との連携が必要。

2) 学校

- 教育現場では建設業と言えばゼネコンばかりがイメージされており、専門工事業の実態が理解されていない。
- 専門工事業者の幅広い仕事内容が工業高校で理解されていない。

(3) 雇用する側の課題

- 建設を学べる学校に入りたい学生がいても雇ってくれる会社がなくては学べない。

2 対応の方向

(1) 今後の人材源

- 入職者について、工業高校や専門学校のほか、大学も取り込む視点があっても良い。文系は建設業に入るという発想がないが、技術が進歩しており、建設業の門戸は広がっている。

(2) 出前講座・現場見学会等

- 若いうちから現場を見せる取組は非常に入職に効果がある。
- 費用負担の問題から学生が現場見学会に行けない事情があるので、3省（国交、厚労、文科）で学校への助成金を作って学生に勉強の場を広げてはどうか。
- 専門工事業者が学校に出向く出前講座も企業負担が大きいので何らかの支援がないか。
- 助成金だけではなく、出前講座の実績が公共発注で有利になるという仕組みもあり

得るのではないか。

Ⅱ 中途採用者の確保

1 課題

- 若者がニートにならないように訓練することも重要。
- 基礎工事は機械を使う職種であり、免許がないと仕事にならない。機械を動かす免許の取得に助成金があれば即戦力の若者が入職できる。

Ⅲ 職業訓練

1 課題

(1) 職人育成の課題

- 教育訓練の活動は、専門工事業が主として担っている現状にあり、ゼネコンが殆ど入ってきていないのは問題。
- 個別企業では職人の育成はできない。社会全体で職人を育成することが必要。

(2) 職業訓練施設の課題

- 職人の訓練は徒弟制度から公的施設での訓練へと変わってきたが、学校や訓練施設が職人の育成について本当に機能しているのか、現場の実態をおさえたうえで職人の訓練のあり方を議論すべき。
- これまでの訓練校は、雇用されていないと受けられなかったという問題がある。
- 職業訓練施設に職員を入れて学ばせたくても今の社会保険の制度では職業訓練施設で学んでいる期間も送り出した建設業者が保険料を支払う仕組みとなっているなど財源が大きな問題。
- 広島アカデミーでは、1000人近くの卒業生がいるので、現場での人の貸し借りがうまくいっていると訊いている。国交省からも厚労省からも文科省からも補助金が下りないということに不満がある様子。トイレ工事でもなんでもいいから、勉強のために国から発注するなどしてほしい。

(3) 雇用改善法の総括

- 雇用改善法がどのように機能したのか、総括が重要。
- 雇用改善法も、雇用された者しか貸し借りできない。やはり実態について総括が必要。

(4) 女性活用の視点

- せっかく一級技能士の資格を取得しても結婚して退職せざるを得ないなど女性特有の問題もあるので女性の視点も必要。

(5) 行政の縦割り

- 技能労働者の教育訓練の問題は国交省だけでは難しい。

○教育訓練なども検討分野によっては厚生労働省など他府省との連携が必要。

2 対応の方向

(1) 取組の視点

○「個人」と「企業」の問題に分けて考えるべき。「個人」については、本人にやる気を出させるインセンティブが、「企業」については、教育にかかる費用に見合うだけのインセンティブが必要。

(2) 教育訓練の目標

○基準がないのに訓練しても無意味。せつかく国交省が登録基幹技能者制度を作ったのだから、唯一の基準である登録基幹技能者を目指して何を教育させるのかという体系付けが必要。

(3) 業界全体の取組

○長期的な検討課題として、国交省が音頭を取って、業界が拠出して基金を作って技能労働者を業界全体で育てる仕組みが必要。外国ではこのような例が多い。

(4) 関係省の連携

○官では働く立場は厚労省、高校は文科省と縦割りの対応であり、官の連携をとって予算化してもらえれば富士教育訓練センターのレベルも上がる。

(5) 専門工事業評価との連携

○職業訓練法人で学んだ人を採用した業者を今回の専門工事業者評価制度で評価するなど、教育訓練と専門工事業者評価をリンクさせる工夫も考えられるのではないかな。

○例えば、一定の講習を受けた者を登録基幹技能者に準じる形で専門工事業者等評価制度で評価するなどが考えられるのではないかな。WTで議論してほしい。

○教育訓練と専門工事業者評価制度とのリンクは評価制度のWTで議論すべき。若い人がプロポーザルや競争の設計コンペに参加すると技能が伸びる。