

建設人材の確保・育成における 富士教育訓練センターの取り組み

職業訓練法人全国建設産業教育訓練協会富士教育訓練センター 専務理事 すが い 菅井 ぶんめい 文明

1. 富士教育訓練センターの特徴 (オーダーメイド型教育訓練)

富士教育訓練センター（静岡県富士宮市：以下「訓練センター」という）は、富士山の西麓、標高900mほどの朝霧高原に、約51,000m²の広大な敷地を持ち、18棟約10,000m²の教育訓練施設、ならびに屋外実習場を併設して設置されている（写真－1）。

ここは、かつて建設省が建設大学校静岡朝霧校を置いた場所でもあり、多くの若者たちが建設という「ものづくり」の世界へ、国内外を問わず巣立っていった聖地でもあった。

平成9年3月28日、開校式を開催し、同年4月1日より教育訓練を開始した。

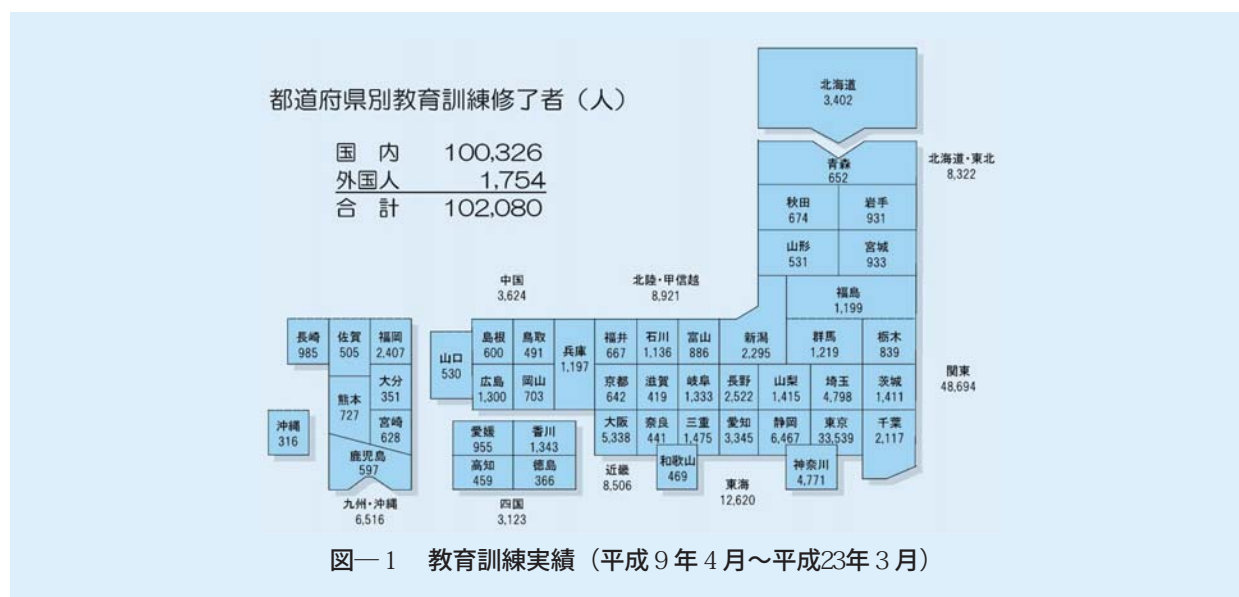


写真－1 富士教育訓練センター

訓練センターの特徴は、「民間運営の自由な発想と柔軟性」を持っていることである。教育訓練に関しては、公的資格取得を目標とするコースもあるが、それだけにこだわっていない。企業や会員団体等、業界が必要とする人材育成ニーズに合わせた多様で自由なカリキュラム設計ができるようになっており、コース設定は団体・企業等と十分協議の上、オーダーメイド型で設定する。また、会員以外でも当然利用できる。

教育訓練の対象者に関しても、入職後の職業人だけでなく、若年者の確保・育成が業界の喫緊の課題であるだけに、高校生、専門学校生、大学生、高校教師等の教育訓練も実施している。また、指導教官に関しては、会員団体の協力も得ながら、多数の幅広い職種のベテラン非常勤講師が対応するので、より現状に即した実践的教育訓練ができる。

職業訓練法人全国建設産業教育訓練協会（以下「訓練協会」という）は建設専門業団体が会員であり、建設産業における質の高い技術者・技能者を、「自らの手で育成する」ことを使命としている。運営に関しては、職業訓練法人として厚生労働省と静岡県の、また施設運営には財団法人建設業振興基金の支援を得ている。平成9年4月から平成23年3月末まで14年間の、教育訓練参加者は累計で102,080人、県別参加人員は図－1のとおり、全都道府県にわたっている。



2. 人材確保への貢献（喫緊の課題は人材の確保）

（1）人材確保の現状（鍵は保護者と教師）

社団法人建設産業専門団体連合会（以下「建専連」という）の平成23年度全国大会（11月15日）において、才賀会長（訓練協会の会長も兼務）は「建設業は国民の安心と安全を守る産業。若者が希望を持って入職できる産業にしなければ、国民の安心と安全を守ることができなくなる」と述べ、若者人材の確保と夢を持って入職できる環境づくりが建設産業再生への道であり、その実現へ進もうと呼びかけた。

専門工事企業が技能者要員としての人材を求める場合、ほとんどが専門高校か専門学校に募集をかける。募集案内を学校に送付するだけでは、応募はない。親戚の若者に声をかけても、その親に反対される。それが現状である。

中小専門工事業の事業主は、人材確保を諦めているようにさえ見える。しかし、専門工事業にとって人材は経営資源そのものであり、人材なしに事業継続は望めない。

確保が難しい要因として、コンプライアンス問題等によるイメージの低下、低収入、等々言われるが、これらは生徒の保護者たちが持つ阻害要因

であり、生徒たちが持つ阻害要因は、座学中心の学校教育で建設業の「ものづくり」の楽しさを味わったことがなく、建設業に対する親近感、現実感が薄いことが大きな要因となっている。

訓練センターに派遣されてくる技能職新入社員に聞くと、入社の一動機は多くが担任の教師の勧めによると答える。保護者も、教師を頼りにしているのが現状である。一方、教師方の話では、最近では土木・建築を教えても、就職の段階で保護者から建設会社に勤めることの不安を訴えられ、それに対し明確に進路を示せず、せつかくの3年間の努力が報われないと悩みを抱えている。

訓練センターでは、このような現状を打開するため、積極的に生徒たちの技能体験研修と保護者の見学会、教師たちの技能実習（教える技能に不安を抱えている教師たちもいる）と事業主との懇談会等を実施し、建設業に対する理解向上を図る取り組みをしている。

送り出す側（生徒、保護者、教師）と受け入れる側（建設業界、事業主側）が積極的に交流し、さらなる緊密な信頼関係が築ければ、もう少し優れた人材の確保が可能になると思われる。

（2）専門高校生の技能体験研修（入職促進）

訓練センターでは、平成14年度から社団法人全国建設業協会（以下「全建」という）傘下の各県

の建設業協会および専門高校の教師方とタイアップし、夏休み期間等を利用して技能体験研修を実施している。訓練センターの施設を利用し、3泊4日～4泊5日の日程で、実技訓練（写真－2）を中心に実施している。

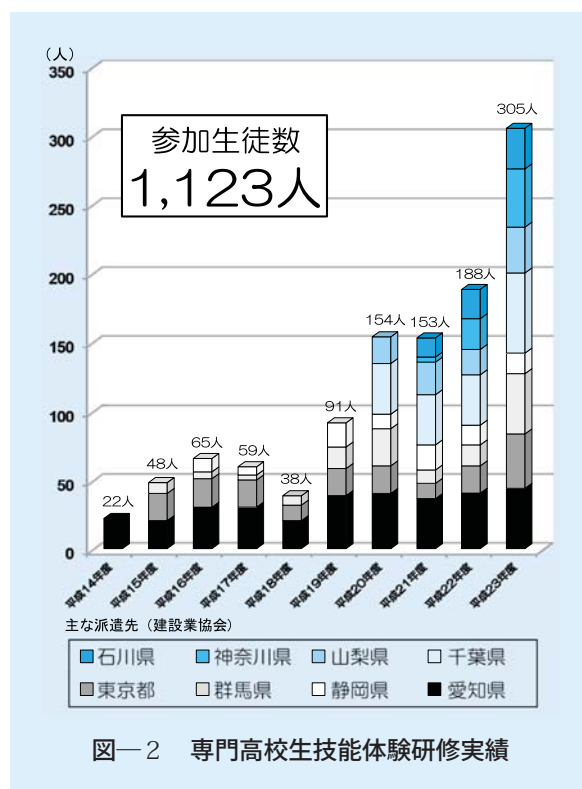
学習内容は、各協会および教師方と打合せし、ニーズに基づいたカリキュラムとなっており、資格取得のための実習や、鉄筋、型枠、測量等の実習、また、最終日には、現場見学等も含まれている。生徒たちの修了レポートによると、社会人である一般の訓練生と一緒に共同生活を送ることにより、規律正しい行動、仕事に対する真剣な取り組みも学ぶことができた。また、現場経験のある訓練センターの教師方からは、苦労話と同時に「ものづくり」の面白さも聞けたと、入職の動機付けへの貴重な体験をしたことがうかがえる。

平成14年度からの技能体験研修受講人数は、累計で1,123人。タイアップしている建設業協会は当初、愛知県建設業協会のみであったが、平成23年度は8協会となった。過去の実績は、図－2のとおりである。

受講した生徒たちの、その後の建設業への入職率や定着率は完全には把握されていないが、研修開始から10年間の受講者数および実施協会の増加が、送り出す側（教師側）と受け入れる側（事業主側）の信頼関係の醸成を示しているものと思われる。さらに、この専門高校生技能体験研修に最初に取り組んだ愛知県建設業協会では、平成21年



写真－2 専門高校生の技能体験研修



図－2 専門高校生技能体験研修実績

度から研修実施期間中に、受講生徒の保護者の見学会も実施している。

注目すべきは、参加保護者へのアンケート結果である。平成21年度は回答者23人全員の保護者が「魅力ある職業と思うが、就職させたいとは考えていない」と回答したのに対し、平成22年度は回答者19人のうち14人が「魅力ある職業で、就職させたいと考えている」と回答した。さらに平成23年度は回答者30人のうち、24人が「魅力ある職業で、就職させたいと考えている」と回答した。

性急な結論は避けねばならないが、このような取り組みが保護者の方々にも好影響を与えていると言えるのではないかと。

（3）専門高校教師の技能体験研修（入職促進の支援）

専門高校は現在、技能者の供給元として大きな役割を担っているが、教える側の教師自身が正規の教科以外に課外活動や部活動の指導などにより、最近の建設現場の状況把握や実体験の時間が取れず、かなりの数の教師が実務教育で、特に技能や新しい技術に関する教育に不安を抱えている

現実がある。訓練センターでは、これに対応するため平成14年度から財団法人建設業振興基金の支援を得て、専門高校教師に対する技能体験研修を開始した。

研修内容は、鉄筋、型枠、圧接、測量等の実習を主にした1日～2泊3日の研修が設定されており、教師のニーズに応じて選択参加ができる。

平成21年度からは、社団法人日本建設業連合会（以下「日建連」という）の支援も受けて実施している。平成14年度からの受講者数は、累計213人で、年度ごとの実績は別図（図—3）のとおりである。

技能者としての優れた人材の確保には、教える側である教師たちの技能に対する理解を得ることが不可欠であり、受講した教師からは今後の授業で自信を持って指導していくのに非常に有意義であったとの、多くの感想が寄せられた。

また、平成21年度には国土交通省（以下「国交省」という）が推進した「建設技能者確保・育成モデル構築支援事業」の一つとして当該取り組みが採択され、従来、訓練センターで実施していたカリキュラムをベースにして、長崎県と愛知県の



写真—3 長崎県立鹿町工業高校での教師の体験研修

学校を会場として地元建専連支部の協力を得て、専門高校教師技能体験研修を実施した。

長崎県立鹿町工業高等学校での研修には、県内の学校から17人が参加し、愛知県立一宮工業高等学校での研修には、県内から18人が参加した（写真—3）。

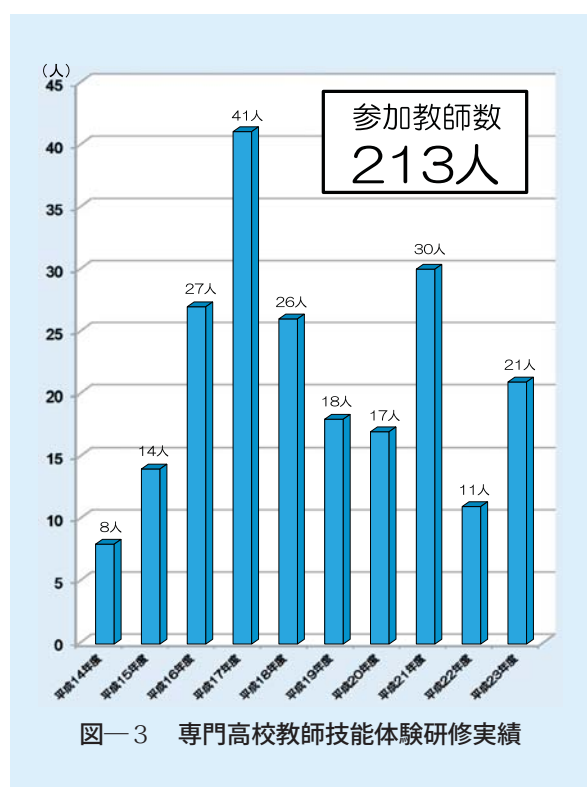
（4）建設業人材育成支援協議会の設置（新しい取り組み）

訓練センターは平成23年度より新しく、前記の人材確保貢献事業を、日建連、全建、建専連等の業界団体と学校側の協力を得てさらに広範・広域に拡大展開するため、建設業人材育成支援協議会（以下「支援協議会」という）を訓練センター内に設置した。

支援協議会は委員を、建設業界、労働界、専門高校、大学等の建設教育関係の有識者とし、若年人材育成・入職促進のため今後、訓練センターが実施すべき貢献策を協議しながら事業を推進する。これにより従来、訓練センターが静岡県富士宮市のみで実施していた事業を、若年人材育成支援事業として、全国各地の建設業団体と学校側の協力により広域に拡大し、人材の送り出し側（生徒、保護者、教師）と受け入れ側（建設業界・事業主）の、さらなる信頼関係の醸成および生徒と教師のスキルアップを推進する。

〔平成23年度、新たに実施した事業〕

① 前記した「専門高校生の技能体験研修」とは



図—3 専門高校教師技能体験研修実績

③ 新たに、専門高校教師を対象に、「2級の建築と土木の施工管理技士試験対策講座」（1日講座）を実施した。この講座は、技術検定試験を受験する生徒たちを指導する教師の方々から、より実務に即した指導内容習得のニーズがあり設定した。訓練協会の東京事務所（東京都板橋区）を会場として実施し、2級建築に7人、2級土木に6人の教師が参加した。参加高校は、青森県1校、栃木県1校、茨城県1校、



図—4 東総工業高校での教師の体験研修新聞記事

群馬県1校、千葉県1校、神奈川県2校、山梨県2校であった。

- ④ 新たに、建築系の大学生を対象に、「建築実務研修」(3泊4日)を実施した。施工系の建設会社が大学卒業人材を採用する場合、専門性は元より、実務に要求されるマネジメント能力やコミュニケーションスキル等も持った、即戦力を期待している。

この研修は、このようなニーズに対応するため大学の先生方と協議し、より職場体験に近い内容となっている。参加した大学は、関東地区の4校、参加人員は30人であった。

3. 業界が求める人材育成への取り組み

(1) まず「人づくり」から

建設産業は労働力集約型の産業であり、業界が求める人材の特徴は、建設業が持つ特有の完全機械化の困難性等により、本来はより高い人的能力が求められることである。

一人だけで仕事はできない以上、コミュニケーションスキルが求められる。現場には危険が潜むだけに、規律と冷静さを持続する力が求められる。キャリアを経ると、リーダーとしての統率力も求められる。訓練センターが、まず「人づくり」という言葉にこだわる理由はここにある。

取り組みを列举すると、

- ・合宿、共同生活の中で、他人とのコミュニケーションのとり方が学べる。
- ・毎朝の朝礼で、挨拶訓練を実施する。挨拶が下手だった訓練生が確実に上手になる。
- ・同じく朝礼で、大勢の訓練生の前で全員が体験発表をする。人前で自分を表現できなかった訓練生が表現できるようになる。
- ・5分前行動の徹底で、朝礼時、教育訓練開始時、5分前集合が当たり前になる。
- ・毎週1回の週間レポート、訓練修了レポート(いずれも派遣事業主へ送付される)提出により、文章力が付き、自分自身を振り返る習慣、



写真—4 毎朝7時55分からの朝礼

感謝の気持ちを素直に表現できる力が備わってくる。

- ・丸一日を使って実施する、教育訓練コース対抗の綱引き大会で、負けることの悔しさと、勝つためのチームワークづくりを学ぶ。
- ・教育訓練コースごとの班長制度により、リーダーの役割と、グループ内の秩序維持を学ぶ。
- ・富士山頂への登山訓練で、耐久力、気持ちの保持力、感動する感受性、等々を体験できる。
- ・自分の服を生まれて初めて洗濯し、母親の大変さが分かり感謝の気持ちがわく。

訓練センターでは、建設技術・技能者としての力だけでなく、これらの「人間力」ともいえるような、ベースに保持すべきものも大切なこととして、教育訓練に取り込んでいる(写真—4)。

(2) 動機付け教育(定着促進)

最近の若者は、はっきりした目的意識を持って建設業に入職してくる者は少ないのが現状であり、入職しても離職するケースが多い。そのため、教育訓練は、まず「動機付け」のための教育から始まる。

入職してきたばかりの若者たちに「仕事をしよう」「しっかり働こう」と、やる気にさせる最も有効な方法は、自信を持たせることである。

訓練センターにおける教育訓練の特徴は、実習の比率が高いことである。技能コースの場合は、70%以上である。技能コースの場合、まず始めに



写真—5 とび基礎コース実習

自分の選択した職種に関し、徹底的に模擬実習を繰り返し実施する。この段階で「安全に作業を実施する」と、「お客様からお金を貰える仕上がり作業を実施する」ことを学ぶ。この段階を経ると、ちょっぴり「自分にもやれるかも」と自信らしきものが芽生えてくる。

さらに実習終盤にはコースの修了作品の作業も実施する。この段階までくると、将来に残る成果物であるだけに訓練生たちは「やる気満々」実習は脂が乗った状態になる。修了作品が完成すると、達成感がじわりとやってくる。「ものづくり」の面白さが味わえる。自分も「やればできる」と自信が湧いてくる（写真—5）。

（3）多能工育成教育（生産性アップ）

少子高齢化は、技能者一人一人の生産性アップを必要としており、また、工事の小規模化は多能工による生産性アップが有効であり、多能工育成は時代のニーズである。訓練センターでは、平成9年に「基幹技能者・多能工等育成基金」を創設し、多能工の育成を進めてきた。

一例として「建築基礎多能工コース」の場合、訓練日数は98日間、対象は実務経験0～3年の初心者、とび・鉄筋・型枠施工の基礎知識を学び、仮設、鉄筋、型枠、コンクリート打設、鉄骨建方、足場、リフォーム等に関する技能を修得し小規模の建設工事ができる人材を育成する。このコースの修了作品の一例が、写真の浴室用ガスタン



写真—6 経験年数0年の新人6人の修了作品

クおよび給湯器設備の屋根設置工事である。写真—6は、教官が施工管理者となり、経験年数0年の新人6人による修了作品である。

（4）基幹技能者教育（キャリアアップ）

平成7年の建設産業政策大綱で、現場における基幹的役割を果たす技能者の育成が求められ、経営事項審査制度の加点要因ともなり、会員団体が積極的に基幹技能者育成に取り組んでいる。訓練センターでは、平成9年に前記の育成基金を創設し、会員団体とタイアップしながら基幹技能者の教育に取り組んでいる。訓練センターでは、技能者の将来像を図—5のとおりイメージしており、教育訓練を通じ着実なキャリアアップを支援する。

（5）施工管理職としての技能者・技術者の教育（キャリアアップ）

建設生産現場では依然として、協力業者や職人（技能者）や技能を下に見る傾向があることは否定できない。元下関係という生産システムに起因するものと思われるが、このことがまた、保護者や先生方が生徒に対し、技能者人材として入職を勧める際のブレーキになっている。しかし、“ものづくり”の世界では技術・技能は一体で、お互いが不可欠なものであり、その間に格差など存在しないはずである。

最近の建設業を取り巻く環境は、従来の技能は

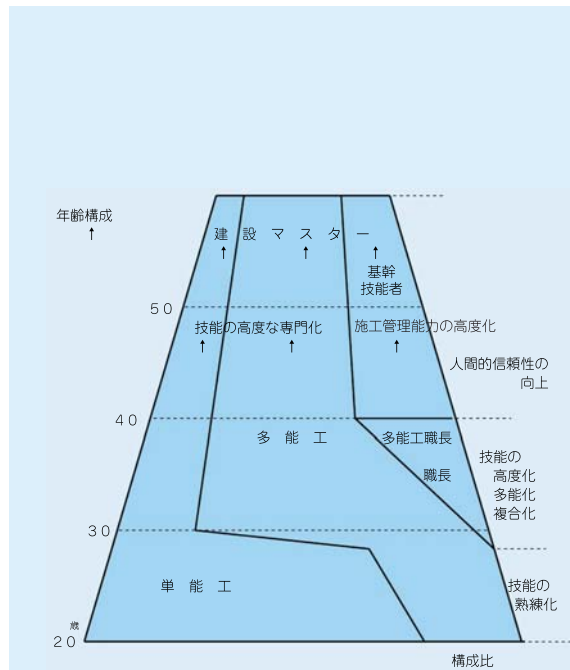


図-5 技能者の将来像



図-6 技術・技能と施工管理職の関係

技能者、技術は技術者が担当すれば済むというようなことが許されなくなっている。品質を確保しながら生産効率を上げ、現場での利益を確保するためには、技能者もまた品質、工程、コスト等に関する技術的知識が必要とされる。また、技術者といえども技能に関する理解が必要であり、生産現場においては技術・技能の一体化が求められている。

訓練センターでは、大手ゼネコンの技術系新入社員の技能実習を含めた実践研修も実施している。技術者要員の彼らに技能実習をさせる目的の一つは、現場に出たとき、職人（技能者）をプロとして評価でき、また将来、技術・技能を担当する者同士が尊敬し合う環境をつくれる管理者になってほしいからとのことであった。

また前記のとおり、大学も建設系学生に対し技能実習を含めた実践研修に取り組み始めた。これらの動きは、最近の建設生産現場の状況を先取りしたものと思われる。いま、生産現場における現場力回復の必要性が話題に取り上げられるが、現場力回復には技術・技能の格差意識を解消するこ

とが重要と考えられる。

訓練センターでは、技術・技能の関係を図-6のようにイメージし、技能者の入職から施工管理職（現場所長）までのキャリアアップ教育にも取り組み、技術・技能の両面が理解できる人材を育成することで、現場力回復に貢献していきたい。

(6) 新規・成長分野進出のための人材教育（企業のイノベーション）

これからの課題としては、新規・成長分野へ進出を目指している、企業のニーズに応える人材育成も必要と思われる。訓練センターでは、一般リフォームや介護リフォーム工事対応の研修を、イノベーションコースとしてカリキュラム編成し実施している。

平成23年の東日本大震災による原発事故は、太陽光発電の設置を急速に促しているが、施工技術の共通化・標準化や技能工の育成等は進んでいない現状がある。訓練センターは、これらに対応するため、新たに全国太陽光発電推進協議会と連携し、教育プログラムの構築、技能工資格の確立等

を含め人材育成に取り組むこととした。

4. 自らの手で復興を願う、 熱い気持ちに応えて (東日本大震災復興支援)

東日本大震災による被災地では、復興工事の急増により建設労働力の需要が高まっている。一方、被災離職者の方々は自らの手で、復興に取り組みたいと願っているが、建設工事には安全確保、必要な技能・資格が不可欠である。

訓練センターでは、厚生労働省が平成23年度第3次補正予算で盛り込んだ、被災離職者のための「合宿型建設技能訓練」を、急遽、実施することとした(図一7)。技能訓練には資格取得等も含まれており、訓練期間は11~12日間、4コースが設定されている。

・建設機械オペレータコースA

大型特殊自動車運転免許・車両系建設機械運転技能講習が取得できる。

・建設機械オペレータコースB

車両系建設機械運転技能講習・ローラー運転特別教育が取得できる。

・土木工事基礎コース

小型移動式クレーン運転技能講習・玉掛け技能講習の取得と測定の基礎的技能を修得できる。

・建築工事基礎コース

高所作業車運転技能講習・玉掛け技能講習の取得と型枠・鉄筋の基礎的技能を修得できる。

図一7 被災離職者技能訓練ポスター

5. おわりに

建設業人材の育成には多くの課題があるが、今後とも開校の理念「ものづくりは、人づくりから」を基本にし、実際の教育訓練の際のモットーは建設大学時代からの伝統である、平櫛田中先生(木彫家)の「いまやらねば いつできる わしがやらねば たれがやる」の精神を、一人でも多くの若者に伝えていきたい。