

地方都市における専門工事業者の 若年技能者の確保・育成に対する取組み

職業訓練法人 広島建設アカデミー 理事長 福井 正人

1 はじめに

我々、職業訓練法人広島建設アカデミー（以下、「アカデミー」という）は広島で専門工事業者が集まって、各社の新入社員を教育する団体です。

建設業における人材不足は、年々ひどくなっており、とりわけ専門工事業者に関しては、このまま少子高齢化が進めば現場で働く子はいなくなってしまう。職種によっては平均年齢が55歳を超えそうな職種もあり、会社の平均年齢が55歳を超えている会社も多々あります。それでも大都市圏では若い子も多少は集まりやすいですが、地方都市においては人口の減少を食い止めるのもままならない中、我々の業界に人を呼び込むのは至難の業となっております。

ここでは、アカデミーの取組みを紹介させていただき、各地域での若年技能者の確保・育成に、少しでも参考にしていただければ幸いです。

2 アカデミーの事業

① 新入社員の教育

我々のシステムは、まず各社が新入社員を募集します。そして高校生達が各社に入職した後、アカデミーに派遣します。アカデミーに派遣された新入社員達は、約2ヵ月半アカデミーで現場の基礎的知識を勉強します。そして、アカデミー終了後各社に戻り、現場に配属されます。これがアカ

デミーの大きな流れです。



写真1 平成27年度広島建設アカデミー第36期生入校式

アカデミーの構成メンバーは躯体職を本業とした専門工事業者ばかりです。とび、型枠大工、鉄筋、左官といったメンバーで構成されています。当然新入社員も、各社から集まってくるわけですから、各職種の人間が集います。

その新入社員達に対して、建築の基礎的なことから躯体に関する知識、そして各職種の実技を指導します。とびの会社から派遣されている子に対しても、型枠大工の実技を指導しますし、その逆も然り、型枠大工の会社から派遣されてきている子にもとびの仕事を指導します。それは、我々の仕事とは何のためにしているのかという本来の目的を理解してもらい、本人が自分の会社に戻った時に、とびの仕事だけでなく、型枠大工の仕事だけでなく、現場の流れを理解しつつ、精度の高い製品を作っていくのに他職種の仕事を理解することが必要だからです。

各社によって募集をかける学校はまちまちです。工業高校ばかり募集をかける会社もあれば、普通科の学校ばかり募集をかける会社もあります。県内の学校にかける会社もあれば、県外の学校にかける会社もあります。当然集まってくる子は多種多様です。彼らは現場に出る前にアカデミーで勉強できるからという理由で各社を選ぶこともあります。

普通科出身の子はもちろんのこと、工業高校の建築科出身の子ですら、現場のことは全く無知に等しい。構造図のことは何となく覚えていても、鉄筋の配筋図のことは全く知らない。鉄筋が結束線で結束されていること、ましてやそれに使うハッカーのことなど、見たことも聞いたこともない状態です。そういった子達に、まず現場に出るために、最低限必要なことを覚えてもらう。各職種で使う道具の名称、使い方もそうです。今の時代においては安全に対する教育も充分な時間をかけて行います。

アカデミーのメンバーはすべて中小企業です。我々のような規模の会社は、新入社員にしても、毎年募集できる会社も少ない。ましてや募集をかけるにしても、若干名です。せいぜい1人、多くて3～4名程度です。当然そういった規模の会社では新入社員研修や雇い入れ時の研修など、満足な研修はできません。そこで、このアカデミーでは、各社でするのが難しい新入社員研修、または雇い入れ時の研修といったものを皆で行うのです。

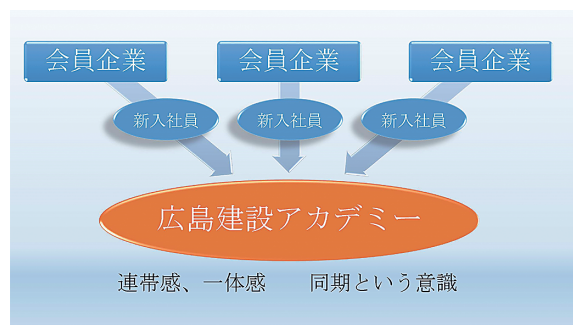


図1 アカデミーの概念図

各社にとってのメリットは様々ありますが、何より一番大きいのは、各社から1人しか来ていなくても、アカデミーを通して同期の人間ができるということです。会社の中には同期の人間がいなくても、会社は違うけども、同期の人間がいる。様々な相談相手も作りやすい。切磋琢磨に必要なライバルも作りやすい。アカデミーを終了し、各社に戻った後も、同じ広島県内の会社が多いわけですから、どこかの現場で会うかも知れない。地方から来た子達も、休みの日には同期の人間で集まって遊びに行ったりできます。今の若い子達にとって、同期の存在というモノは非常に大きいと感じます。

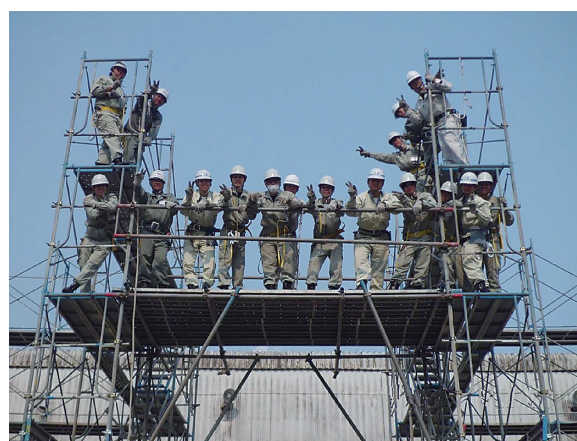


写真2 訓練風景（仮設工事）

先にも挙げましたが、アカデミーとは各社の新入社員を派遣していただき、教育をするという団体です。団体名の頭にも、「職業訓練法人」とつきます。専門学校でもなく、学校でもありません。あくまでも職業訓練法人なのです。

この差は何か？ 学校にしても、専門学校にしても、生徒がお金を払います。しかし、アカデミーの訓練生は会社から給料をもらいます。訓練期間中、給料をもらいながら仕事に対する勉強をします。言い方を変えれば、勉強することが彼らの仕事となります。会社の方は、彼らに給料を出し、アカデミーにも会費を出さなければなりません。こう言うのかなりの出費に思えるかもしれませんが、このアカデミーの期間中に関しては、厚



写真3 訓練風景（鉄筋工事）



写真4 出張教育の実施（とび講義）

労省の助成金があり、各社の負担はほとんどそれで賄えます。

新入社員で生産性が全くない状態の子達に対し、彼らに様々な教育を行い、そこにかかる費用は、厚労省の助成金で賄い、殆ど費用がかからないしくみとなっております。指導する講師・職員等はメンバーの中からアカデミーに派遣していただいております。当然アカデミーから各社に対して派遣料をお支払いいたします。講師は元請け団体にもお願いをしています。また、座学で使う教室は地域の職業訓練センターの部屋を借り、実技においてはメンバーの加工場を使って行います。

教育というものは継続していくことが重要です。アカデミーは会員企業にとって負担のかからないようなシステムをとっております。もちろん、事務局等（福井建設（株）内）に汗をかいてもらっています。しかし、逆に考えれば、一社が少しの汗をかくだけで、若年層の確保・育成に繋がるのですから、汗のかき甲斐があります。

② 工業高校に対する出張教育

従来アカデミーの事業は、前述した各社の新入生の教育のみでしたが、数年前からアカデミーとして新しい事業を始めました。それが、工業高校に対する出張教育です。広島県の三つの工業高校建築科の生徒達に対して、アカデミーとして出向いて行って授業を行っております。学校からご

理解をいただき、半日いただいて、我々の各職種の仕事内容を理解してもらっています。

午前中はその職種の座学となっており、そして、午後からは実技という内容です。アカデミーのメンバーには各職種の方がいらっしゃいますので、各職種の方に来ていただいて授業を行っています。中でも広島県立工業高校には、5職種の授業（とび、型枠大工、鉄筋、鉄筋圧接、左官）を行っています。アカデミーのメンバーは殆どが各職種の全国団体にも属しており、この事業に対しては、各職種の全国団体にもご協力いただいております。また、県の建設工業協会、日本建設業連合会にもご協力いただいております。

先にも述べたとおり、工業高校の建築科の生徒ですら、我々の技能系の仕事は全く学校の授業では受けることがありません。彼らが将来大きな建設業界（コンサル、設計、元請け等）に入ってきたとき、自分たちの仕事は、こういった技能系の仕事があってこそ成り立つということに対する理解を深めてもらうこと、そして何よりも、我々の仕事に対して興味がある子を、一人でも採りこぼすことのないよう、各職種の方々が各々創意工夫をして授業を行っています。この授業を受け各社に採用された子達は、希望職種とのミスマッチが減り、定着率も上がってきております。

高校では技能系の仕事内容は殆ど教えることがないため、技能系の仕事自体に興味があっても、

本来自分のやりたい仕事というものが分からない状態です。技能系の仕事がやりたくて専門工事業者に入った方がいいが、いざやってみると、全く自分がやりたかった仕事とは違うというために離職していくという、会社と本人の双方にとって不幸なことがよく起こります。この出張教育を始め

て、彼らの技能職に対する理解も深まり、明確な意志を持って我々のメンバーに就職を希望する子も増えてきました。高校3校、人数にして毎年約160名程度ですが、各社を将来担ってくれる若者を確保していくには、絶対必要な活動だと信じております。



写真5 出張教育の実施（とび実技）



写真8 出張教育の実施（鉄筋実技）



写真6 出張教育の実施（左官実技）



写真9 出張教育の実施（圧接実技）



写真7 出張教育の実施（型枠実技）

3 社会保険未加入の問題

この二つの事業（新入社員の教育、高校への出張教育）がアカデミーの主たる事業であります。しかしながら、この二つの事業を続けていけば将来我々の業界は確実に人が増えてくる！というわけではありません。先般、国土交通省が取り組まれ始めた「社会保険未加入業者排除」の施策は絶対条件であります。

我々が出張教育を行っている高校生160人のうち、半分が進学です。専門学校を含めると7割から8割が進学となります。残りの2割から3割が就職となりますが、建築科の子であるにもかかわらず、建設関係に就職する子は全体の1割程度です。他の子は他産業に就職してしまうのです。

このように、他の製造業に行く子が多いというのが現状です。ただ、サービス業に就職する子は我々の仕事に興味がなかったのだらうと諦めもつきません。しかし、わざわざ建築科に入っていないながら、他の製造業に就職する子等は全く我々の業界に興味がなかったのか？ すべての子がそうではないはずですが。我々の業界が他の製造業と比べて著しく雇用条件が悪すぎるのです。我々の仕事は国を創り、街を創り、緊急非常時には率先してそれに対応し、文字通り体を張って働きます。やりがいという面に関しては、どんな仕事にも負けてはいません。

しかし、それはその職についてみて初めて分ることで、まずその職を選ぶ段階で彼らの候補から外れてしまいます。今の子達は就職を決めるときに、学校の先生と親に相談をいたします。その時点で、社会保険に加入していない業者は候補から外れます。

今年には戦後70年という節目の年です。我々の現場も大きく変わってまいりました。技術力も向上し、安全に対する環境も大きく変化してまいりました。しかし、我々の末端の子等の雇用環境だけは、戦後70年も経っても未だに戦前のものを引きずっております。我々建設業に携わる関係者は、素直にそれを反省し、皆でそれを変えていく努力をしなければ、我々の業界に入職しようとする子等を増やすことは不可能であります。

これまで我々は、国の発展に大きく関与してまいりました。今後確実に人口が減ってくることを考えたとき、今、確実に雇用環境を改善し、若年層を確保・育成しなければ、国の発展はもとより、維持・管理も難しい状況になるのは明らかであります。

4 結びに

私はアカデミーのメンバーに対して、「育てるのはあくまでも各社です。各社が責任もって社員を育ててください」とお願いをしております。そして「アカデミーとしてはそのお手伝いをさせていただきます」とお伝えをしております。

それと同時に、「各社を辞めていったとしても、この業界に残ってくれたら良しとしましょう」とも伝えていきます。「その子達が各社に残らなかったとき、それは各社にその子にとっての魅力が足りなかったのかもしれない。その足りない部分は各社が努力をしていけばよいところです。しかし、各社を辞めていっても、その子が日本のどこかの建設業界で働いていてくれるのであれば、我々のような地方都市で小さくやっている団体であっても、存在意義があると思いたしましょう」と。