職長を目指す若年建設技能者を育成 ～大林組と林友会※が連携した取り組み～

※林友会:大林組の協力会社組織

イメージUP　入職促進　定着促進　人材育成

訓練施設は大林組所有の「八潮東ベースハウス(写真)」と「八潮研修センター」を利用している。講義室・実習ヤードとともに、宿泊施設を完備している

POINT

- ▶若年建設技能者育成のため、大林組と林友会が連携して教育訓練校の運営に取り組んでいる。
- ▶大林組が所有する施設を訓練校として利用し、座学及び実技実習を行っている。宿泊設備を完備した施設で、訓練生は寝食を共にしている。
- ▶訓練生は林友会加入の協力会社から派遣されている。指導員・講師は、大林組や協力会社の社員・OB が担っている。

背景と動機

建設技能者の人材不足に危機感を抱いていた大林組は、建設技能者の意欲向上や人材育成という観点からの施策が必要と判断。協力会社組織である林友会に働きかけて認識を共有し、共同で若年建設技能者の計画的な育成の検討に2012 年末に着手。2014 年 5 月より大林組林友会教育訓練校の運営を開始。

訓練校ではパソコン教育にも重点を置いている。訓練期間中は、訓練生にパソコンを貸与している。写真は大林組グループ会社による「パソコン教育」の実施状況

概要と成果

今後、労務不足感が強まると想定される「とび、鉄筋、型枠」の 3 工種を対象に訓練を実施している。3 工種ともに延 43 日間の訓練コースを年 1 回開催。開講時期は、とびコース 5 月、鉄筋コース 9 月、型枠コース 1 月としている。

カリキュラム　人材育成

各コースとも、将来職長として活躍するための基礎の習得を目的としており、学科と実技で構成されている。学科は、安全管理など施工全般について現場作業に繋がる知識を幅広く学ぶ内容としている。実技は、工種ごとの専門技能を実体験を通して学ぶ内容としている。

成　果

- ・2014 年度第 1 期生として、とび 9 名、鉄筋 5 名、型枠 9 名が修了。
- ・今まで経験したことのないワンランク上の作業を経験し、次のステップに上がるためのきっかけになっている。

パソコン教育　人材育成

訓練校では、パソコン教育にも重点を置いている。鉄筋・型枠工事では、CAD を用いた加工図の作図が一般的であり、協力会社からもパソコン教育の要望が多い。訓練生にパソコンを貸与し、メールアドレスも付与している。

成　果

- ・大林組グループ会社等によるパソコン教育により、訓練修了時にはパソコン初心者でも CAD 操作ができるようになっている。
- ・訓練生は日々の訓練状況をメールで所属会社に報告し、会社とのやり取りの中から自分への期待などを感じ、訓練中のモチベーション維持に繋げている。

【苦労・工夫した点】

開講前に、協力会社が求めている教育訓練を調査するためヒアリングを実施。ニーズを探り、リクエストの多い教育メニュー等を洗い出すなど、時間と手間を掛けてカリキュラムを作成した。

職業訓練の実施体制

訓練生は、林友会加入会社、またはその 2 次会社の社員のうち、入社 3～5 年目程度の経験者が対象。建築躯体工事 3 工種(とび、鉄筋、型枠大工)の訓練コースを設置。

【事務局】受講受付、カリキュラムやテキストの選定などを担当。訓練生派遣会社からの助成金申請は、事務局が支援している。

【場　所】埼玉県八潮市に大林組が所有している「八潮東ベースハウス」「大林組八潮研修センター」を利用して座学及び実技訓練を実施している。同施設は、宿泊設備も完備している。

【指導員】大林組やグループ会社及び協力会社の社員、OB で構成。コースごとに 10 名程度が担っている。指導員・講師陣のモチベーションは高い。

【教　材】(株)大林組で蓄積された資料などをベースに、訓練に対する要望を反映して作成したオリジナルテキストを使用。

【スケジュール】訓練期間は 43 日。朝 8 時から午後 5 時までが訓練時間。習熟度に応じて補習を実施している。

PROFILE

大林組林友会教育訓練校

所 在 地／埼玉県八潮市浮塚 354-1
U R L／http://www.kunrenko.com/

株式会社大林組

所 在 地／東京都港区港南 2-15-2
資 本 金／577 億 5200 万円
従業員数／8,329 人
U R L／http://www.obayashi.co.jp/

《参考 1》大林組林友会教育訓練校が導入したインセンティブ制度

協力会社の職長 OB を講師として招き、技術の伝承をはかっている。写真はとびコースの足場組立の実習状況

資格取得につながる実習も行っている。写真はとびコースにおける技能士検定対策の実施状況

平成 27 年 4 月、インセンティブ制度の導入が決定された。訓練生を派遣する会社と訓練修了生本人に資格取得に伴う奨励金と報奨金を支給する。訓練生を派遣する協力会社の負担を軽減し、訓練校修了生の資格取得のフォローアップを支援することで、修了生のモチベーションアップを目指している。

■インセンティブ制度の概要

（1）資格奨励金（支給対象：協力会社）

	認定要件	支給額※1	支給期間
クラスA	登録基幹技能者	日額 1,000 円	認定後、スーパー職長認定まで。かつ、訓練校修了翌年度から 15 年間
クラスB	1 級技能士	日額　750 円	認定後、最長 5 年間
クラスC	2 級技能士	日額　500 円	認定後、最長 4 年間

※1 大林組の現場への従事日数に応じて支給

（2）資格報奨金（支給対象：訓練校修了生本人）

	認定要件	支給額※2	支給期限
クラスA	登録基幹技能者	150,000 円	訓練校修了翌年度から14年以内に資格取得
クラスB	1 級技能士	100,000 円	1 級技能検定の受験資格を得た翌年度から 2 年度以内 ※訓練校修了時点で受験資格を有する場合は、訓練修了翌年度から 2 年以内
クラスC	2 級技能士	50,000 円	2 級技能検定の受験資格を得た翌年度から 2 年度以内 ※訓練校修了時点で受験資格を有する場合は、訓練校修了翌年度から 2 年以内

※2 資格を取得した翌年度に支給

《参考 2》広域団体認定訓練助成金以外で活用できる助成金（平成 27 年度予定）

助成金活用で負担軽減

訓練校は訓練に掛かる経費等について助成を受けられ、訓練生を派遣する会社は、訓練期間中に支払う賃金と派遣に掛かる経費等について助成を受けられる。キャリア形成促進助成金による賃金助成等に加え、広域認定訓練には建設労働者確保育成助成金も支給されるので、派遣する会社は従来よりも負担が軽減される。

▶訓練生を派遣する会社に支給される助成金の例

（1）キャリア形成促進助成金（賃金助成）…訓練期間中の賃金に対する助成
（2）キャリア形成促進助成金（経費助成）…受講料等、経費に対する助成
（3）建設労働者確保育成助成金（賃金助成）…訓練期間中の賃金に対する助成

※大林組林友会教育訓練校の職業訓練は、平成 27 年 4 月に東京都から広域団体認定訓練に認定された。

現状の課題（現在、取組を実施する上で苦労している課題）

協力会社は社員に教育を受けさせたい一方、人手がひっ迫している中で訓練生を派遣し、賃金を支払うことが負担となっている。また、訓練生にとっては、1 回だけの受講で今後のキャリアを見通すことは難しく、技能や経験年数に応じた支援策が必要となっている。

これらの課題を踏まえ、2015 年度から「広域認定訓練の助成金制度」の活用と共に「インセンティブ制度」を導入し、運用を開始している。

鹿島ブランドを活かし、協力会社の入職促進と人材育成を支援

イメージUP　入職促進　定着促進　人材育成

「富士教育訓練センター」で左官の実技を受講している女性技能者

POINT

- ▶鹿島建設(株)は、鹿島事業協同組合を主体に協力会社の新卒採用を支援する体制を構築。ネームブランドを生かして鹿島グループとして採用活動を推進する。
- ▶協力会社を束ねる組合が窓口となって求人・斡旋を行う無料職業紹介事業、建設工事の仕事内容をPRするDVDやパンフレットの制作により、入職を呼び掛けている。
- ▶採用後の育成策として、富士教育訓練センターを活用した入職者研修にも取り組む。

背景と動機

鹿島建設(株)の施工力を維持するためには、施工パートナーである協力会社が直面する人材不足を解決する必要があった。建設現場の人材不足は、一協力会社の問題ではなくグループ全体の問題と捉え、協力会社と一体となって人材確保・育成に取り組むこととした。

富士教育訓練センターで受講している技能者

概要と成果

鹿島事業協同組合には930社が加盟しており(平成27年3月末日現在)、単独で行うことが難しい協力会社の採用・育成活動を支援している。無料職業紹介事業を開始したほか、型枠工事・鉄筋工事など6職種の仕事内容を紹介するDVDを作成、学校等に配布する。富士教育訓練センターを活用した新入社員研修で育成面も支援。平成26年度は、延べ27社、69名が受講。訓練費用を補助する組合独自の助成金枠を大幅に拡大したこともあり、前年度に比べて大きく増加した。

組合を軸に行う求人活動　入職促進

鹿島事業協同組合が主体となり無料職業紹介事業を実施。入職促進用のDVDやパンフレットを作成、高校等に配布している。

成　果

- ・外からは見えにくい建設業の職場を紹介することができ、生徒、教員、保護者の理解や安心を促すきっかけとなった。
- ・最初に作成したDVDが好評であった。新たに女性の入職促進をテーマとするものを追加作成した。

人材育成支援策　人材育成

建設産業界の人材育成の拠点の一つである富士教育訓練センターを活用した新入社員研修に取り組む。定着率向上に不可欠な施策として継続・実施しており、独自の助成金がある。

成　果

- ・過去4年間の研修生の派遣実績は、助成金枠の拡大もあり、平成23年度の19名から、平成26年度は69名と3倍増加。派遣企業数も、6社から27社と4倍増となった。
- ・仲間意識、コミュニケーションを醸成。

【苦労・工夫した点】人材の確保・育成施策は、短期的、一過性なものではなく、継続的に展開することが重要。組合が主導する体制を構築することで、安定した資金力と協力できる環境のもとで継続的な取組を実現した。

職業訓練の実施体制

既存の教育訓練施設である富士教育訓練センターを積極的に活用し、組合員が単独で行うことが難しい人材育成を効率的に進めている。

【場　所】富士教育訓練センター(静岡県富士宮市)で集中的に実施。

【カリキュラム】組合が作成したオーダーメイドのカリキュラムと既成(レディメイド)のカリキュラムを併用している。
組合の推奨コースは、「躯体基礎」、「型枠基礎」、「鉄筋基礎(2)」、「左官施工管理(中級)」の4コース。その他にも多数のコースが用意され、選択することができる。

【スケジュール】各コースの開始時期は、4月初旬から3月初旬まで分散。講習期間はコース毎に異なるが、短期間のものは2週間程度、長くて1か月程度である。

PROFILE

鹿島事業協同組合連合会

所 在 地／東京都港区赤坂6丁目5−11
TEL:03-3587-9547
組合員数／11組合
会 員 数／930社
U R L／-

鹿島建設株式会社

所 在 地／東京都港区元赤坂1-3-1
TEL:03-5544-1111
資 本 金／814億円
従業員数／7,991人
U R L／http://www.kajima.co.jp/

《参考 1》鹿島事業協同組合のカリキュラム

鹿島事業協同組合の技術・技能者養成研修の仕組

平成 26 年度富士教育訓練センターにおける技術・技能養成研修受講実績

コース名	カリキュラム合計時間数(h)	受講人数
躯体基礎コース	374	7
型枠基礎コース	182	11
鉄筋基礎(2)	134	10
左官施工管理(中級)コース	134	5

その他一般基礎コース名	カリキュラム合計時間数(h)	受講人数
土木施工管理基礎コース	358	10
建築施工管理基礎	358	3
建築施工管理中級	182	1
左官基礎	358	9
タイル施工基礎	134	4
土木基礎多能工	358	8
建設機械運転基礎	182	1

《参考 2》事業で活用した助成金(平成 27 年度)

公的助成金と独自の助成制度の活用で、企業負担を軽減

教育訓練生を送り出す組合員各社は、受講費用として教育・訓練負担金、宿泊・食事代と訓練生の賃金を負担する必要がある。

しかし、厚生労働省の「キャリア形成促進助成金」(経費助成・賃金助成)と「建設労働者確保育成助成金」(賃金助成)の支給に加え、組合員各社における教育訓練が積極的に行なわれるよう組合独自の助成金制度を設けている。

（対象経費例）
教育訓練費、賃金
（助成の対象外経費）
宿泊費、食事代など

▶富士教育訓練センターの土木施工管理基礎コースを受講した場合(1 名分)の例

「土木施工管理基礎コース」の受講料は 339,000 円であるが、訓練生を派遣した組合員が助成金を申請することにより、次のような助成金を受給することができる。

【経費助成】
○キャリア形成促進助成金（経費助成）／厚生労働省
受給額　339,000 円　×　1/2（助成率）＝169,500 円（1）
○建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース(経費助成)）／厚生労働省
受給額　2,700 円　×　10 単位　＝27,000 円
経費助成総額：169,500 円
(経費助成の助成は、「キャリア形成促進助成金」または「建設労働者確保育成助成金」のどちらか一方のみ)

【賃金助成】
○キャリア形成促進助成金（賃金助成）／厚生労働省
受給額　800 円　×　292 時間　＝233,600 円（2）
○建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース(賃金助成)）／厚生労働省
受給額　5,000 円　×　37 日　＝185,000 円（3）
賃金助成総額：233,600 円(2)　＋　185,000 円(3)　＝418,600 円

※この計算例は、モデル期間において 1 日の所定労働時間を 8 時間、週休 2 日制、祝日を休みとして計算している。助成金の申請は、組合員各社の従業員規則に基づき計算されます。

現状の課題(現在、取組を実施する上で苦労している課題)

組合員が単独で行うことが難しい入職促進を組合が支援するに当たり、組合員各社がどのような支援を望んでいるのかを調査している。人材確保・育成に積極的な組合員を支援することが大前提だが、それぞれに温度差がある。具体的な要望をまとめて今後の事業につなげたい。

元請が下請の求人活動を支援するため、職人を紹介するサイトを開設

イメージUP　入職促進　定着促進　人材育成

職人のための情報サイト「WAZAIKI」では、生涯技で生きていく職人の生き方をアピールしている

職人の働く姿を格好良く見せることにこだわって作成されたパンフレット

現場力の向上には、人財とチーム力が重要であることを謳う(株)小野組のスローガン

PROFILE

株式会社小野組

所 在 地／新潟県胎内市西栄町 2-23
TEL:0254-43-2123
資 本 金／9,400 万円
従業員数／130 人
U R L／http://www.ono-gumi.co.jp/

POINT

- ▶(株)小野組の事業を支える協力事業者の求人難を克服するため、元請の使命として下請の求人活動を支援している。
- ▶「人財」×「チーム化」＝「現場力」をスローガンとして、人材育成を重視する。
- ▶求人情報サイトを開設、生涯、技で生きていく職人の生き方を若者にアピールする。共感する若者を建設業界では必要としているというメッセージを伝えることも重視。
- ▶定職につけない若者のために、身近なところで働ける場を建設業が提供する。

背景と動機

専属下請である協力事業者会メンバーの求人難を耳にしたことをきっかけに、元請として何かできることはないかと支援策を検討。最近の若者の就活事情を調査し、ネットを活用した就活が定着していることが明らかになった。このことから、ネットを活用して建設業が誇りを持って働ける魅力的な仕事であることをアピールすることを思い立った。

概要と成果

求人情報サイトを開設、職人の仕事を紹介するほか、とび・土工、左官などの職種、職人の心得、匠の技などをイラストや写真を多用して分かりやすく紹介する。また若者の目を惹くかっこいいパンフレットを作成、協力事業者に代わって高校等に配布している。

人間力を培う　入職促進　人材育成

(株)小野組では、未来を築くのは人間力(＝人財)と捉え教育の充実を図っている。学歴、学部等は不問、男女差もなく人材を広く採用。入職後も各種研修会へ参加させて大事に育てる。人間力が備われば、「人財」×「チーム化」＝「現場力」が向上し、地域の発展に貢献できると考える。

成 果

- ・企業説明会(26 年度)には 40 名を超える学生が参加、うち 20 名が面接し、9 名が入職。
- ・文学部出身の女子が入職。技術者に代わって、住民説明会等の広報やコーディネーターの職責を果たしている。

ネットで求人　イメージUP　入職促進

職人のための情報サイト「WAZAIKI」を平成 26 年 10 月に開設。職人の仕事を紹介するほか、「エリア」、「職種」、「採用条件」から検索できる機能を提供。また、ネットにアクセスさせるための媒体となるパンフレットを作成。高校等に配布してサイトの利用を促進する。

成 果

- ・情報サイトやパンフレットの反響は大きく、職人の仕事内容に対する地域の理解が大きく深まった。
- ・チーム小野組の一員として、職人の心意気も高まっている。

【苦労･工夫した点】老舗の総合建設企業である(株)小野組でも、毎年、新規学卒者の採用に苦労していた。そこで、ハローワークの求人に頼るのは限界があると感じ、積極策を検討。就職説明会、学生の企業訪問、インターンシップ等で社長自らが陣頭指揮する採用活動を展開し、近年は予定人員を確保できている。

取組の実施内容

建設職人のための求人情報サイトの開設とパンフレットを作成している。

【情報サイト】サイト名「WAZAIKI」は、「生涯、技で生きていく」という職人のメッセージを表す。「仕事を探す」、「職種の紹介」、「職人の心得」、「匠の技」、「職人インタビュー」等で構成。平成 26 年 10 月、初弾となる新潟版を試行配信した。

【パンフレット】職人の働く姿を“格好よく”見せることにこだわり、黒を基調とする高級紙を使っておしゃれなものに仕上げた。

【 制 作 】リクルート系会社とパンフ、サイトの内容を綿密に相談。制作費は(株)小野組が全額負担。

【水平展開】この取組に賛同する地域建設業新未来研究会(CCA 会)にノウハウを提供し、研究会のネットワークを利用して全国に水平展開を計画している。

現状の課題（現在、取組を実施する上で苦労している課題）

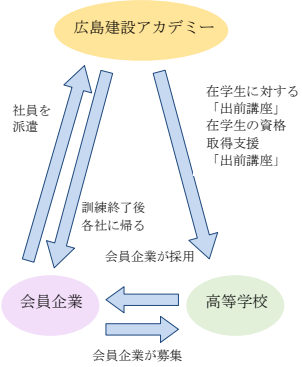
課題はサイトの周知徹底であり、多くの人に見てもらう工夫が必要である。サイトに誘導する新たな手法等ができれば、さらに活性化が期待できる。

工業高校等への出前講座と入職後の職業訓練を実施

イメージUP　定着促進　入職促進　人材育成

同じ目的をもった同世代との集中訓練は、強い連帯感を生み、定着率の向上にも寄与する

研修を修了した訓練生は、事務局である福井建設（株）にて修了式が行われる



地域の建設企業、工業高校が連携して取り組む広島建設アカデミーの教育訓練体系

PROFILE

職業訓練法人 広島建設アカデミー

所 在 地／広島県広島市中区舟入南 4-14-15
福井建設(株)内
TEL:082-235-1877
会 員 数／25 社
U R L／http://fukuikensetu.co.jp/academy/

福井建設株式会社

所 在 地／広島県広島市中区舟入南 4-14-15
TEL:082-235-1877
資 本 金／7,300 万円
従業員数／80 人
U R L／http://fukuikensetu.co.jp/

POINT

- ▶出前講座の実施により、入職後の仕事の内容に関するミスマッチを解消
- ▶職業訓練は、実習施設等が無くても地域の建設業者が汗をかく覚悟さえあれば全国どこでも実施可能
- ▶定期採用が難しい中小建設業者でも、集合型の職業訓練を実施することにより、入職者が企業の壁を越えた同世代との連帯感を共有、定着率が向上

背景と動機

職業訓練法人広島建設アカデミーは、リーダー企業の福井建設(株)が中心となり、地域建設業の発展のため「地元で人材を採用し、地元で育てていくべき」との考えのもと、これに賛同した主に躯体系職種の専門工事業者等と設立。

概要と成果

昭和45年から福井建設単独で企業内職業訓練を開始。昭和55年に約8社の参加を得て、複数社が一緒になった職業訓練を実施。昭和58年に職業訓練法人の認可を得て、現在の「職業訓練法人広島建設アカデミー」に至る。個社で行うことが難しい新人社員教育を共同で実施している。また、広島県内の工業高校生を対象に出前講座を実施し、仕事の内容を伝えることにより入職促進やミスマッチの解消を図っている。

出前講座　入職促進　定着促進

工業業高校生等を対象に「とび」、「型枠」、「鉄筋」、「左官」の4職種のうち、学校の希望に応じた出前講座等（技能体験）を実施

・H26 年度実績：8回開催

成 果

・専門工事業に対する理解が深まり、建設業への入職意欲が向上
・工業高校等との連携事業の実施による会員企業への入職強化
※H26 年度実績：会員企業への入職者 17 名中3名が出前講座実施校の卒業生
・入社前のイメージと違うことから生じるミスマッチ（離職）の解消

職業訓練　人材育成　定着促進

会員企業への新人入職者を対象に集合研修型の社会人としての意識改革や躯体系職種の職業訓練を実施

・H26 年度実績：4社から 17 名が参加

成 果

・昭和 55 年の開校から平成 26 年度までに 793 名の修了生を送り出し、その多くが中国地方の建設現場で活躍
・職業訓練は、建設基礎知識を習得させることにより、現場に配属された際の戸惑いを軽減するとともに、企業の壁を越えた訓練生間の連帯感（同期生）を共有することにより定着率が向上

【苦労･工夫した点】費用面で苦労した。出前講座については、当初、本アカデミーが負担していたが、途中から、広島建設工業協会等の支援を受けるようになり、継続的に実施が可能となった。また、職業訓練の実施は、当初会員企業の持ち寄りだったが、認定職業訓練の認定を受けることで費用の負担が軽減された。カリキュラム等は、労働局の指導や会員企業等の協力により、整備することができた。

認定職業訓練の実施体制

職業訓練の最大の特徴は、専用の訓練施設を保有せず、広島県認定の短期課程の職業訓練を実施（4 月～6 月上旬）。会員企業の新規学卒者を対象に4月～6月に職業訓練を実施し、限られた予算でも安定的な運営を実現することや訓練生の安全確保を重視した結果、現在のスタイルを確立。

【事 務 局】申し込みの受付や、助成金申請などの手続きは福井建設が行なう。。
【場　　所】座学は東広島市にある公共の職業訓練センターを借用、実技は福井建設(株)の加工場等を利用。
【指 導 員】福井建設等に所属する一級技能士などの有資格者。常勤 2 名が学科・実技を担当、必要に応じ非常勤 3 名を派遣。訓練用工具類は福井建設が提供。
【教　　材】使用教材は、「職長教育テキスト」、「建築現場実用語辞典改訂版」、「酸素欠乏症の防止」等
【スケジュール】 50 日間で 392 時間に及ぶ短期集中訓練によって、とび、型枠、鉄筋の躯体工事の基礎を教育。4 訓練コースが設けられる。

《参考 1》広島建設アカデミーのカリキュラム（平成２７年度）

コース	科目		内容	時間	合計
1.建築躯体基礎コース	1	社会	①社会人の責任と義務　②挨拶と集団行動	21	210
	2	建築構造	①建築概論　②生産概論　③構造概論 ④力学概論　⑤計画概論　⑥設備概論	14	
	3	測量	①概論　②水準測量　③多角測量 ④墨出作業方法	35	
	4	鉄筋組立作業法	①仕様及び積算　②施工図　③鉄筋工作機 ④器工具の取扱い方　⑤加工・組立作業法	49	
	5	足場組立作業法	①種類　②材料　③施工図　④仕様及び積算 ⑤器工具の取扱い方　⑥安全衛生　⑦関係法規	35	
	6	型枠組立作業法	①種類　②材料　③施工図　④仕様及び積算 ⑤機械操作使用法　⑥器工具の取扱い方 ⑦安全衛生　⑧関係法規	56	
2.建築躯体工作コース	1	RC 施工安全衛生作業法	①機械操作使用法　②器工具使用法　③保護具の正しい取扱法　④整理整頓　⑤仮設(単管足場)工事施工実習　⑥型枠工事工作・施工実習 ⑦鉄筋工事工作・施工実習　⑧クレーン等の知識 ⑨玉掛けの方法及び合図の作法	98	98
3.土工基礎コース	1	土工工事作業法	①掘削の方法　②湧水の処理・排水の方法 ③砂及び岩石の性質　④酸素欠乏危険作業 ⑤安全衛生　⑥関係法規	14	28
	2	コンクリート作業法	①種類　②材料　③構造 ④コンクリート打設法	14	
4.建築仮設工事施工コース	1	仮設工事一般	①仮設の種類　②仮設工事の目的　③仮設材料	3.5	56
	2	仮設工事計画	①計画概論　②構造力学　③仮設計画作成	7	
	3	安全関係法規	①安全衛生　②用具の選定及び取扱い	3.5	
	4	仮設施工実習	①仮設材の種類、選定及び取扱い　②用具の種類及び取扱い　③重量物の運搬作業法　④枠組足場組立、解体安全作業法	35	
	5	修了試験	①学科試験　②実技試験	7	
建築基礎躯体工科時間数					392

《参考 2》広域団体認定訓練助成金以外で活用できる助成金（平成 27 年度予定）

助成金の活用により企業負担を大幅に軽減

広島県認定の職業訓練を実施する広島建設アカデミーは、認定職業訓練助成事業費補助金（運営費）と建設労働者確保育成助成金の経費助成を受給。会員企業はキャリア形成促進助成金と建設労働者確保育成助成金(賃金助成)が受給できる。

これらの助成金の活用により会員企業が負担する訓練費用を 23 万円/人に軽減しているとともに、この他、賃金助成を受けることにより企業が訓練期間中に支払う賃金負担も、大幅に軽減できる。

▶広島建設アカデミーが受給する助成金

○認定職業訓練助成事業費補助金（運営費）／厚生労働省、広島県

受給額　一人当たり　9,200 円/単位×10 単位×県予算執行状況による減額率

○建設労働者確保育成助成金（経費助成）／厚生労働省

受給額　一人当たり　1,800 円/単位×10 単位

▶訓練生を派遣した会員企業が申請することにより受給することができる助成金

○キャリア形成促進助成金※1／厚生労働省

受給額　政策課題対応型訓練(OFF-JT)賃金助成

一人当たり　800 円×392 時間

○建設労働者確保育成助成金※2（賃金助成）／厚生労働省

受給額　一人当たり　5,000 円×職業訓練実施日数

※1 あらかじめ職業能力開発協会へ職業能力開発推進者の届出を行い、アカデミーでの認定訓練を従業員の能力開発計画に組み入れることが必要である。
※2 キャリア形成促進助成金の受給が条件となる。

現状の課題（現在、取組を実施する上で苦労している課題）

認定職業訓練助成事業費補助金の受給要件は、平成 27 年度から 1 訓練コースにつき、短期は 1 名以上の参加となった。受給しやすいよう受給要件が緩和されたが、訓練に係る費用であっても助成金対象経費でないものがあるので、それらは手当しなければならない。

愛知県左官業協同組合から派遣された職人さんから、漆喰仕上を学ぶ高校生

地域建設企業が連携して行う きめ細かな入職・定着促進活動

イメージUP　入職促進　定着促進　人材育成

POINT

- ▶見学会、出前授業、現場実習を段階的に実施。建設業の役割や魅力を教え、左官、造園等の実技も体験させている。保護者の理解を深めるための見学会等も実施。
- ▶実務に対応できるように、建設業経理事務士等の資格取得向けの特別研修を実施。
- ▶新入社員向け、入社 5 年目までの若手社員向けの研修会を会員企業合同で実施。会社や仕事にも慣れ、心が揺れる時期に意識の醸成を促し、定着を図っている。

建設業で働く事の意義や心構え、ビジネスマナーなどを学ぶ新入社員

背景と動機

愛知県では、工業高校等で専門知識を学んだにもかかわらず建設産業以外へ就職を希望する生徒が多い。自動車産業を中心とする製造業の人気が高く、建設産業は厳しい立場におかれている。景気回復による人材獲得競争が激化するなか、建設産業の魅力を PR し、やりがいや誇りを持てるような職場づくりに取り組む必要があった。

概要と成果

「入職促進」と「育成・定着」という 2 つの切り口のもとに事業を展開。入職促進事業は、「出前授業」、「現場見学会」、富士教育訓練センターでの「サマースクール」等を実施。保護者向けの現場見学会や教師向けのスキルアップ講習会も行っている。

定着促進事業は、会員企業合同の「新入社員研修」、「若手社員能力向上研修会」、「現場代理人のための能力向上研修会」等を平成 22 年から実施。入職直後から入社 5 年目程度までの若手の育成・定着を目指し、能力向上、意識向上に努めている。

入職促進事業　イメージUP　入職促進

平成 26 年度は、現場見学会(高校生、保護者、教師対象)、出前授業、現場体験実習、資格取得のための特別研修、高校教師対象のスキルアップ研修等を実施している。

成　果

- ・現場見学会は、計 9 回、428 名参加。保護者対象、教師対象も各 1 回実施。
- ・出前授業の実績は、工業高校 3 校で 14 回実施。現場体験実習は 26 現場、51 名参加。
- ・4 級建設業経理士研修 6 回、3 級 1 回実施。

定着促進事業　定着促進　人材育成

建設産業で働く意義や心構え、仕事の進め方の基本や知識を習得する新入社員研修、入社 2～5 年目の若手を対象に会社での役割を再認識させ、交渉力、コミュニケーション力の向上を図る能力向上研修会等を実施。

成　果

- ・新入社員研修には 63 名参加。「プロとしての心構えを持つことができた」「学んだことを実務に生かしたい」等、好評であった。若手社員能力向上研修会は 34 名が参加。

定着促進事業のカリキュラム

■平成 26 年度新入社員研修会カリキュラム

第一日(8:45～17:00)	第二日(8:45～17:00)
1.オリエンテーション	1.オリエンテーション
2.会社は君に何を求めるか(会社と社会人の違い)	2.建設業の基本知識
3.ビジネスマナーの習得(新入社員としての心構え)	引合いから受注まで、着工から引渡しまでなど
4.建設業の安全衛生管理	3.建設会社の仕事の流れを知ろう
労働保険・社会保険・自動車保険	入札・指名・受注から竣工までなど
5.終了	4.まとめ、5.修了式、6.終了

■若手社員能力向上研修会カリキュラム(現場運営とコミュニケーション対人力 UP)

第一日(8:45～17:00)	第二日(8:45～17:00)
1.もう一度現場を振り返ろう･･･(グループ討議)	4. 現場コミュニケーション能力の磨き方
2.現場代理人の役割と責任	5.技術説明、施工の先読み、現場トラブルへの
(解説＋グループディスカス＋ロールプレイ)	対応の実践力
3. 実例に見る工事へのやりがい(動画)	6.まとめ

※演習と解説付きのオリジナルテキストを使用。受講形式は、各社混在して 5～6 人のグループ形式。

PROFILE

愛知県建設業協会

所 在 地／名古屋市中区栄 3 丁目 28 番 21 号
TEL:052-242-4191
会 員 数／会員 170 社
U R L／http://www.aikenkyo.or.jp/

熟練技能者の指導を受けながら、柱筋の組立作業を体験

産・学・官が連携して取り組む多彩な若手人材確保・育成事業

イメージUP　入職促進　定着促進　人材育成

POINT

- ▶工業高校における鉄筋、空調衛生設備関連の出前講座、また地域に密着した建設現場実習を実施。建設業の魅力や役割を発信して、県内就職促進を図っている。
- ▶テレビ、WEB、新聞等のメディアを積極的に活用した建設業の PR を展開している。
- ▶人手不足に悩む鉄筋・型枠・管工事企業の人材確保を支援するため、各業界組合との連携のもと、未就業者を期間雇用して、OJT・OFF-JT による実務研修を実施。

背景と動機

長崎県では、過去 10 年間に鉄筋工は半減、型枠工は 2/3 に落ち込むなど、建設人材の大幅な減少が見られる。高卒者の県外就職率が高い地域固有の事情を考慮し、人材確保・育成は中長期的な視点から実施方針を定めて、取り組む必要があった。

概要と成果

産学官が協議会を設置して、入職促進や定着向上に向けた人材確保育成に取り組んでいる。活動範囲は広く、高校生・大学生向けにマスメディアを利用した PR 活動や出前講座、企業面談会等を積極的に実施。建設技能者を育成する教育訓練システムの構築や、長崎大学の「道守」制度を活用した公共インフラ維持管理人材の確保育成など、地域を意識したユニークな取組を展開している。

出前講座・広報活動　イメージUP　入職促進

県内工業高校で、鉄筋・空調衛生設備業の出前講座を実施。2 年生を対象とする現場実習の開催。建設業のイメージ CM の放映(3 番組で 15 秒 CM を放映)をはじめ、新聞、ネット等を積極的に利用したPRに取り組んでいる。

成　果

- ・出前講座は、工業高校 4 校で、計 8 回実施。現場実習(26 年度)は 50 現場、177 名参加。
- ・県内 13 の高校で就職説明会を実施(約 700 名参加)。大学・一般向け合同企業説明会を開催(2 回)し 34 名が参加。
- ・地元新聞に建設業の PR 広告を掲載。「ながさき建設ナビ」を開設、業種等も紹介。

技能者の育成　定着促進　人材育成

鉄筋・型枠など、人手不足が深刻化している専門工事業における人材を確保するため、未就業者等を期間雇用者として採用して、OJT および OFF-JT による人材育成を実施した。

成　果

- ・未就業者等 10 名を期間雇用者として採用、鉄筋・型枠・管工事業の各組合等に再委託して、座学・実務研修を行った。
- ・平成 27 年度も継続実施を予定。この取組を実績として、未就業者を対象とする専門工事業の教育訓練システムの構築などに取り組む。

「ながさき建設ナビ」のホームページには、建設業の役割、業種や資格の紹介、若手のインタビュー等も掲載

多彩な事業メニュー

建設業のやりがいや役割の重要性を発信して、建設業への理解向上を図る対策
①マスメディアを利用した建設業の PR 1)イメージ訴求型テレビ CM(建設業のイメージ CM の放映:15 秒 CM　3 番組) 2)地元新聞での建設業 PR 広告 ②工業高校への出前講座の実施(4 校・8 回) 県内建設関係工業高校で、鉄筋・空調衛生設備業の出前講座を実施
県内建設業の良さを知ってもらい、就職活動への参加を促進する対策
③高校へのスクールキャラバンの開催(13 校で実施。約 700 名参加) ④大学・一般向け企業面談会の実施(2 回実施。34 名参加) ⑤高校生の現場実習(5 校で実施。50 現場で行い、177 名参加) ⑥就職情報誌への掲載(合同説明会、期間雇用者の募集を掲載。計 4 回) ⑦PR パンフレット作成配布(「建設業のススメ(業種編・資格編)など 3 種類作成) ⑧求人専用 HP の作成とインターネット広告(「ながさき建設ナビ」を開設)
専門工事業の人材確保育成を支援する事業(地域人づくり事業の人材育成事業)
⑨建設業人材育成事業(未就業者の期間雇用による実務研修)

※上記の他に、人材育成・定着向上のための経営者セミナーなども開催。

PROFILE

長崎県建設産業団体連合会

所 在 地／長崎市魚の町 3-33
長崎県建設総合会館
TEL:095-826-2285

会 員 数／正会員 28 団体

U R L／ ー

「鉄筋を知ってもらう」ことを主眼に実施する出前講座と建設技術展

イメージUP　入職促進　定着促進　人材育成

実際の組立に挑戦、「丁寧にやることの大切さがよく分かった」と感想を述べる学生たち

POINT

- ▶鉄筋工事の役割や重要性をアピールするための広報活動の一環として、出前講座の実施と建設技術展出展に取り組んでいる。
- ▶鉄筋を知ってもらう工夫として、目で見て理解し、触って感じてもらうことを重視。
- ▶出前講座は、目的や期待する効果について学校と協議したうえで実施。建設技術展は来場者や行事等に合わせて内容を決定している。

背景と動機

鉄筋工事については、高校生・大学生に限らず世間一般にほとんど理解されておらず、認知もされていない。今後、鉄筋業界が持続的に発展していくためには、まずは鉄筋工事について知ってもらうことが必要だと考えた。

「目を引くような展示をしよう」と、入口付近に鉄筋でブースを構えた

概要と成果

近畿一円の工業高校や大学等に講師を派遣して実施する出前講座と、「建設技術展近畿」の出展を通じて、鉄筋工事の仕事とその重要性を知ってもらうことを目的としている。出前講座は平成 22 年から平成 26 年までに 31 校で開催、受講者数は 1,822 名に達する。建設技術展も平成 21 年から連続して参加している。

出前講座　イメージUP　入職促進

近畿一円の工業高校や大学、建設関連専門学校に講師を派遣。「基礎講座」、「ミニチュア作成」、「実物作成」を基本カリキュラムに、実施校の意向等に合わせて時間や内容を調整して実施している。

成　果

- ・平成 26 年に出前講座をきっかけとする入職者、4～5 名を達成。
- ・平成 22 年に 3 校 174 名から始まり、平成 26 年は 11 校 682 名へと、参加者・実施校ともに大幅に増大。
- ・既入職者が母校での開催に同行、後輩にかっこいい姿を披露する機会も生まれている。

建設技術展　イメージUP　入職促進

2 日間で 15,000 人が集まるイベントで、「もっと知って！鉄筋工事のこと！」をテーマに実施。鋼材や加工機の展示のほか、職人の実演や誰でも参加できる結束体験コーナーを設けている。

成　果

- ・来場者の投票で選ばれる「ベストブース賞」を初出展以来、連続受賞。わかりやすく、訴求力の高い展示が評価された。
- ・学校関係者や労働局とのパイプづくりに大きく役立った。
- ・合同出展する団体が推薦する製品が普及するきっかけとなった。

【苦労・工夫した点】鉄筋工事が理解されていない原因は、構造物が完成すると見えなくなること。そのため、目で見て理解してもらうことを重視した展示方法を工夫、模型等を使って「見えなくなるからこそ大事」な鉄筋の役割を伝えている。

出前講座の実施体制

出前講座は、現場と同じ作業を体験することで、鉄筋の役割や仕事内容、ものづくりの面白さや職人の誇りなどを学ぶ。

【カリキュラム】「基礎講座」(1h)、「ミニチュア作成」、「実物作成」(2h)を基本とする。

【講　師】組合員企業に所属する 1 級鉄筋技能士や登録鉄筋基幹技能者。

【教　材】座学の「基礎講座」ではゼネコン作成の DVD を使用。実技はミニチュア鉄筋・実物大の鉄筋を使って技能検定モデルを組み立てる。

【時　間】学校の意向や事情に合わせて時間と実施内容を調整。

現状の課題(現在、取組を実施する上で苦労している課題)

進路が決まる前の中学生向けに出前講座を行うことが今後の課題である。中学校の関心は測量や設計分野に偏っているが、アプローチ方法を検討して興味を持たせる必要がある。

PROFILE

関西鉄筋工業協同組合

所 在 地／大阪府大阪市中央区島町 2-1-5
建団連会館内
TEL:06-6946-2137

会 員 数／正会員 64 社
賛助会員 15 社

U R L／http://kantetu.com/

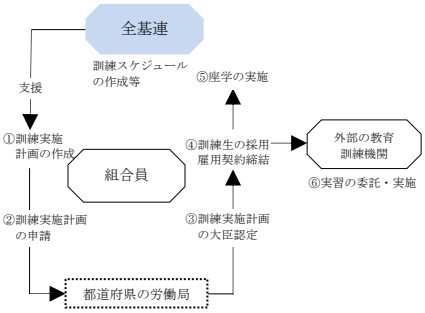
事例●08　全国基礎工業協同組合連合会(東京都江戸川区)

「実践型人材養成システム」を活用し、新規学卒者を即戦力に育成

イメージUP　入職促進　定着促進　**人材育成**

実技の実習は、外部教育訓練機関に委託して実施される

基礎工事業では、多種多様な資格の取得が求められている



実践型人材養成システムの申請と訓練までの手順

POINT

- ▶座学(OFF-JT)と実習(OJT)をセットで行う実践型人材養成システムを活用し、新規学卒者を即戦力とするべく育成に努めている。
- ▶座学は全基連が担当し、実習は外部民間教育訓練機関に委託して実施している。
- ▶全国基礎工業協同組合連合会(全基連)の業界独自の教育体系を組み込むことで、より効果的な教育体系となっている。

背景と動機

基礎工事業は、他職種に比べて多種多様な資格の取得が求められる。業界では、新規学卒者といえども必要とされる最低限の資格を持って現場に出られるように、短期間で育成する必要があった。

概要と成果

新規学卒者を即戦力として育成することを目的に、実習併用職業訓練である実践型人材養成システムに取り組んでいる。OFF-JT と OJT をセットで行うことを特徴とするこのシステムでは、座学を 2 ヶ月間で集中的に実施、その後、実技は民間教育訓練機関に委託して行う。組合員の従業員を対象に平成 20 年度から実施、毎年約 20 名が受講・修了している。

独自の教育体系　人材育成

資格が重視される業界事情を背景に、何よりも技能者の能力向上を図ることが最重要と判断。およそ 25 年前から教育事業を強化、資格取得を支援する各種技能講習を積極的に展開してきた。

成　果

- ・技能講習を体系的に実施することが必要となり、キャリアルートが整備された。
- ・見習工から最上位にあたる登録基幹技能者までの各職位に必要な資格を段階的に取得する教育カリキュラムが構築された。

実践型人材養成システム　人材育成

「平成 20 年度・21 年度実践型人材養成システム普及のための地域モデル事業」に採択されたことをきっかけに本格的な取組を開始。新卒者用の研修プログラムとして活用する。

成　果

- ・毎年、約 20 名が受講・修了している。
- ・座学と実習の集中訓練により、即戦力の人材を輩出している。
- ・富士教育訓練センターと同等の体制を構築できた。

【苦労・工夫した点】講師は外部の専門団体等に依頼するため、手配に苦労している。全基連が構築している教育体系を理解して講習に就いてもらう必要があるため、講師には事前に養成教育を行っている。

職業訓練の実施体制

実践型人材養成システムの特徴は、以下の要領で、座学(OFF-JT)と実習(OJT)を交互に行っている。

【実施手順】受講を希望する組合員企業は、先ず訓練の実施計画を作成し、各都道府県の労働局に申請。合わせて新規学卒者を募集し、雇用契約・訓練契約を締結した上で訓練を実施。全基連は毎年 2 月頃に実施企業の新規採用予定者数を調査、実施スケジュールの作成、講師の手配等を行う。

【場　　所】座学は都内の民間会議室を借用、実技は教育訓練機関で実施。

【指 導 員】座学は、溶接協会等の専門団体等に依頼。実技は、教育訓練機関に依頼。

【教　　材】使用教材は、長年実施してきた技能講習用に独自に作成、改訂してきたもの。建災防が作成した市販本も一部使用する。

【カリキュラム】「基礎工事業と杭基礎施工」、「安全衛生管理」、「低圧電気取扱」、「アーク溶接作業」、「作業装置取扱」、「玉掛作業」の 6 学科・実習。

【スケジュール】4 月～11 月までに、座学 98 時間、実習 380 時間、計 478 時間の研修を行う。

PROFILE

全国基礎工業協同組合連合会

所 在 地／東京都江戸川区平井 5-10-12
アイケイビル 4F
TEL:03-3612-6611

会 員 数／25 社

U R L／http://www.kt.rim.or.jp/~zenkiren/

《参考 1》 実践型人材養成システムのカリキュラム（平成 26 年度）

訓練コース	教科名		内容	時間	合計
実習等 (OJT)	企業実習ガイダンス 基礎工事業と杭基礎施工		基礎の概要、基礎工事用材料、既製杭工法の確認、基礎工事に必要な土の状態の確認、安全作業の確認及び点検、安全衛生管理計画の作成、遵守	21	380 時間
	安全衛生管理		安全の基本、安全衛生管理計画	35	
	低圧電気取扱い		低圧電気、電気設備、安全作業用具、活線作業・活線近接作業	74	
	アーク溶接作業		溶接装置、溶接作業	60	
	作業装置取扱い		基礎工事用機械、原動機・油圧装置、装置の構造、杭及び矢板、作業装置、合図及び誘導、ワイヤロープ及び補助具	98	
	玉掛作業		荷役、つり具及び玉掛用具、玉掛作業	92	
座学等 (OFF-JT)	学科・実技	基礎工事業と杭基礎施工（2 日間）	基礎工事業沿革、基礎工事一般知識	15	98 時間
		安全衛生管理（2 日間）	安全管理基本、安全衛生管理計画、	15	
		低圧電気取扱い（1 日）	低圧電気、電気設備、安全作業用具、活線作業・活線近接作業、関係法令	7	
		アーク溶接作業（3 日間）	溶接装置、溶接作業、関係法令	24	
		作業装置取扱い（2 日間）	基礎工事用機械、原動機と油圧装置、装置の構造、杭及び矢板、作業装置、合図及び誘導、ワイヤロープ及び補助具、力学、土質工学及び土木施工、災害事例、関係法令	15	
		玉掛作業（3 日間）	荷役、つり具及び玉掛用具、玉掛作業、クレーン災害、災害事例、災害原因と対策	22	
合計					478 時間

《参考 2》 事業で活用した助成金（平成 26 年度実績）

助成金活用で企業負担を軽減

訓練生を派遣する組合員企業は、事前に申請したカリキュラムが認可されると、キャリア形成助成金を受給できる。

キャリア形成助成金のうち、政策課題対応型訓練の認定実習併用型職業訓練コースでは、賃金助成・実施助成・経費助成が受給できる。

支給額は約 60 万円～70 万円/1 人となり、派遣負担分は大きく軽減される。

▶訓練生を派遣した会員企業が申請することにより受給することができる助成金

○キャリア形成促進助成金　政策課題対応型訓練／厚生労働省

受給額　認定実習併用職業訓練コース(OFF-JT) 賃金助成

一人当たり　800 円× 98 時間＝約 7.9 万円

認定実習併用職業訓練コース(OJT)　実施助成

一人当たり　600 円×380 時間＝22.8 万円

認定実習併用職業訓練コース(OFF-JT) 経費助成 (助成率 1/2)

上限 20 万円 = 20 万円（上限）

……

受給総額：約 51 万円

※助成対象外であるため、全基連には助成金は支給されない。
ただし、全基連は 1 講習当たり 8,000 円/人・日を講習料として徴収。
座学の講習料は総額で、
新規学卒者一人当たり 8,000 円×13 日＝104,000 円
である。

現状の課題（現在、取組を実施する上で苦労している課題）

受講企業にとっては、実践型人材養成システムの申請手続きは非常に複雑で面倒なようだ。全基連では、サンプル等を配布して申請書の作成を指導しているが、利用企業はなかなか増えていない。システムを活用したいと考える企業が約 60 社にのぼることはアンケート調査から把握しているが、現状の利用は 1/3 である。

安定した給与体系と長期職業訓練で若手人材の将来設計をサポート

イメージUP　入職促進　定着促進　人材育成

(株)鈴木組の鈴木職業訓練学校がある施設は、訓練生の寮も兼ねている

圧倒的な時間が割かれ重視される仮設工事の実習

訓練校における架設技能工としての教育から始まる(株)鈴木組のキャリアルート

POINT

- (株)鈴木組は社内に訓練校を設置、将来の幹部候補を目指して、施工計画や施工管理もできる架設技能工の育成に努めている。
- (株)鈴木組の新入社員全員が全寮制のもとに、1 年間で 1,600 時間の訓練を行う。研修修了前の技能照査を経て、技能士補の資格を取得し現場に配属される。
- とび工としての将来設計を描ける賃金体系を整備して、定着率の向上に努めている。

背景と動機

建設業の社会的地位向上のためには、「人を育成しなければならない」という(株)鈴木組初代会長の人材育成に対する強い思いが結実して設立された。約 4 年間の準備を経て平成 6 年 4 月に東京都より職業訓練校として認定、今春 22 年目を迎えた。

概要と成果

(株)鈴木組の新入社員は入社日に鈴木職業訓練校に配属される。全寮制のもとで、給料をもらいながら1年間で計 1,600 時間の座学と実技を受講する。鉄骨組立等の大掛かりでより実践的な訓練は富士教育訓練センターで実施。開校以来、約 140 名の卒業生を輩出している。

賃金体系を整備　入職促進　定着促進

地域や出身学科を問わず、幅広く社員として採用。固定月給制で、とび工として将来設計を描ける賃金体系を整備。完全週休 2 日制、各種手当、社保完備等、福利厚生も充実。

成　果

- 35 歳を超える頃から、年収ベースで日給月給のとび工を逆転する。収入が安定したことで、家を購入する社員が生まれている。
- 社会保険加入を導入し始めた頃には反発もあったが、年金をもらえるようになった者が現れ、感謝される状況が生まれている。

全寮制のもと 1 年間の訓練　人材育成

全寮制のもとに 1 年間の訓練を実施。座学では、建築概論・製図・安全衛生等を学ぶ。実技は仮設工事実習をメインに、鉄骨工事、測量等の訓練を受ける。

成　果

- 平成 26 年度の研修修了時に行う技能照査では、7 名全員が合格、技能士補を取得。
- 架設技能工に求められるコミュニケーションの向上には、全寮制の集団生活での体験が役立っている。

【苦労･工夫した点】青森県、福島県、東京都などの高校に直接足を運んで求人活動を行ってきた苦労が実り、毎年希望どおりの採用を達成。定期的に若手人材が入職してくることによって、職場の活性化が図られている。

職業訓練の実施体制

鈴木職業訓練校では、座学(558 時間)と実技(1,042 時間)を合わせて1年間で計 1,600 時間の研修を実施。実技の一部は富士教育訓練センターを活用している。

【場　所】座学と実技は東京都足立区にある鈴木職業訓練学校で実施。大掛かりな実技は静岡県富士宮市にある富士教育訓練センターを活用。

【指導員】指導員 5 名体制で行う。指導員のうち 3 名は 1 級建築士の有資格者。1 名は同校の卒業生で先輩社員である。

【教　材】テキストは市販のものから指導員の推薦と指定で決められる。その他、指導員が作成するレジュメ等も随時利用される。

【スケジュール】訓練期間は 4 月から翌年 1 月末まで。富士教育訓練センターでは 2 週間の訓練を実施。日課は、8 時 15 分から 17 時まで。週間のスケジュールは、月曜から木曜日までが実技、金曜日に座学を行う。実技のトータルは 1,042 時間、座学は 558 時間である。研修最終週には卒業試験を実施。合格すれば、技能士補が取れ、技能士試験とび 2 級の筆記免除になる。

【カリキュラム】座学は、建築概論・製図・安全衛生等を中心とし、実技は仮設工事実習をメインに、鉄骨工事、測量等の訓練が行われる。

PROFILE

株式会社鈴木組

所 在 地／東京都文京区千駄木 3-43-3
ATK 千駄木ビル 4F
TEL:03-3822-1785
資 本 金／1000 万円
従業員数／95 人
U R L／http://www.suzujts.co.jp/

《参考 1》鈴木職業訓練学校のカリキュラム

鈴木職業訓練学校での受講風景。朝 8 時 15 分から 17 時までみっちり学ぶ

静岡県富士宮市にある富士教育訓練センターで訓練を実施した平成 26 年度生

科目	学科	分野	時間数（h）
学科	普通学科	社会	24
		小計	24
	系基礎学科	建築概論	12
		建築生産概論	24
		建築計画概論	40
		建築構造概論	68
		建築設備	20
		測量	16
		建築製図	40
		構造力学概論	48
		関係法令	20
		安全衛生	44
		小計	332
	専攻学科	とび施工法	60
		材料及び器工具	24
		仮設工事施工法	40
		土工事施工法	32
		仕様及び積算	32
		小計	188
	学科時間数合計		544
実技	系基礎実技	測量基本実技	52
		機械基本実技	88
		安全衛生作業	40
		小計	180
	専攻実技	仮設工事実習	428
		鉄骨工事実習	328
		土工事実習	40
		玉掛揚重実習	40
		器工具使用法	40
		小計	876
	集合訓練時間数合計		1, 056
総訓練時間数総計			1, 600

《参考 2》事業で活用できる助成金(平成 27 年度予定)

計上していない費用も大きい

訓練校の年間費用は、賃金・経費合わせて約 4,000 万円。一人当たりでは 500～600 万円と試算している。そのうち 1/3 を補助金で賄う。

賃金助成は研修生の賃金分だけで、学校の運営などに関わっている(株)鈴木組の社員の人件費は対象外である。また助成には限度額が設定され、計上できない費用も発生する。訓練校の管理などに費やされる社員の労力は明確に計上できない部分も多く、人材を育てるために多大な費用と時間がかけられている。

▶鈴木職業訓練校が受給する助成金

○認定職業訓練助成事業費補助金（運営費）／東京都

受給額　1,238,000 円＋68,000 円×訓練生数

○建設労働者確保育成助成金（経費助成）／厚生労働省

受給額　認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成により助成対象経費とされた額の 6 分の 1 に相当する額

▶（株）鈴木組が申請することにより受給することができる助成金

○キャリア形成促進助成金　(賃金助成)　／厚生労働省

受給額　政策課題対応型訓練(OFF-JT)賃金助成

一人当たり　800 円×訓練時間

○建設労働者確保育成助成金（賃金助成）／厚生労働省

受給額　一人当たり　5,000 円×訓練日数

現状の課題（現在、取組を実施する上で苦労している課題）

指導員の多くが 70 歳を超え、世代交代の時期に差し掛かっている事や 18 歳位の訓練校生とのゼネレーションギャップもある。そのため、訓練校の卒業生の主だった者に指導員の資格を取得させ 3～5 年交代制で指導員を務めてもらう事としたが、本人らの現場で働く思いが強く、人選に苦労している。また、助成金の規定範囲内で指導員を引き受けてくれる外部人材もなかなかいない事もあり、定年後に指導員として継続雇用できる制度など早急に対策を講じる必要がある。

とび・土工、大工、鉄筋の 3 工種全般を 1 年間みっちりと研修する。写真は鉄筋の実習教育

国内唯一の多能工教育訓練機関として即戦力を育成する

イメージUP　入職促進　定着促進　人材育成

POINT

- 多能工を育成する国内唯一の教育訓練施設、(株)マルチビルダー高等職業訓練校を運営する。新入社員を対象に、とび・土工、大工、鉄筋の 3 工種全般を教育し、多能工としての技能を習得させる。
- 1 年間の訓練によって、技能、安全、品質などに対応できる人材を育成。ゼネコンが必要とする人材を育成する。
- 固定月給制の賃金カーブを維持することで定着率の向上を図っている。

背景と動機

(株)マルチビルダー高等職業訓練校は、東京都台東区のとび・土工を専門とする山岡建設工業(株)が昭和 54 年に開設した企業内訓練校を前身とする。近年増加する高層マンションの建設では多能工の能力が必要となる。元請である(株)大林組をはじめ多能工のニーズが高まっていることを受け、業務を引き継いだ。

指導員から鉄筋加工機の使い方の説明を受ける訓練生

概要と成果

同社に入職した新入社員を対象に(株)マルチビルダー高等職業訓練校において、とび・土工、大工、鉄筋の実技訓練を行う。訓練は1年間で 1,880 時間あり、技能の習得ばかりでなく安全やコスト面なども含め広い視野から現場を見ることを学ぶ。入社したばかりで適正が判らない社員が早期に躯体系技能を一通り研修できるのが大きな特徴となっている。

処遇の充実　入職促進　定着促進

社員として採用され、全寮制のもとに訓練を実施。固定月給制、完全週休 2 日制、社保完備、賞与、有給制度等も整備されている。休日手当や週 40 時間労働は(株)大林組の制度に合わせて整備・実施された。

成　果

- 北海道から沖縄までの工業高校新卒者を中心に、例年 5 名～6 名の採用を維持。定着率は約 4 割と年々増加している。
- 1 年間の教育訓練があることを動機として入職してくる者も見られ、生徒を送りだす高校や両親に対する信頼感を高めている。

厳しい長期訓練　人材育成　定着促進

1 年間に 3 工種全てを教育することを特徴とする。即戦力の育成を目指し、技能ばかりでなく作業の流れも身に着けさせる。訓練後も、リーダー教育(3～4 年目)、職長教育(10 年程度)など、職長に至るまでの段階的な教育を継続実施。

成　果

- 技能はもちろん安全管理なども身に付けていると、元請からの評価は高い。
- 修了者には(株)大林組に出向して作業を行う者も多い。なかには、出向中に評価され転籍した人材も生まれるほど、技能向上に訓練校が寄与する部分は大きい。

【苦労・工夫した点】1 年間で 1,880 時間という極めて充実した訓練を、これまでは校長一人で担ってきた。しかし、年齢を考慮し専任講師 1 名を補充した。多能工が注目されてくると、指導体制をさらに充実させる必要がある。

職業訓練の実施体制

訓練の最終目標は技能検定の合格。施工実施計画書を独自に作成させて、数量、材料、拾い出しまで行なわせるなど、現場で必要とされることを一通り教えている。

【場　所】実施機関である(株)マルチビルダー高等職業訓練校は、大林組林友会教育訓練校と同じ建物内に立地。訓練も同じヤードや教室を使用できるため通常よりも実践的な指導を行うことが可能である。

【指導員】多能工である専任講師 2 名が座学・実技までを担当する。1 名は現校長であり、多能工歴 35 年超のベテラン。もう 1 名は、訓練校の OB。

【教　材】テキストは現校長による長年の経験が凝縮された手作りのオリジナル。各作業工程のポイントを解説、ページが進む毎に完成に近づくように構成される。鉄筋構造がわかるようなミニチュア模型なども使用。

【スケジュール】技能検定受検を目標に、最初の3ヶ月間で第一モデル、7～8 月に縮尺モデル、9～12 月に実物大モデルの組立訓練を行う。訓練時間は 8 時から 5 時。補修授業も随時実施される。

PROFILE

株式会社マルチビルダー

((株)マルチビルダー高等職業訓練校)

所 在 地／埼玉県八潮市浮塚 354-1
TEL:048-995-8059
資 本 金／1,000 万円
従業員数／70 人
U R L／http://multi-builder.co.jp/

《参考 1》平成 26 年度のスケジュール

指示通りに設備基礎型枠の建込を練習

■平成 26 年度のスケジュール

日　程	スケジュール
4 月 1 日	入社式
4 月 3 日 （2 泊 3 日）	入校式 古川駐屯地（茨城県）での体験入隊
4 月初旬	座学開始
6 月 11 日	実技訓練開始　（擁壁工事開始）
7 月 5 日	実技計画　（縮尺モデル工事開始）
7 月 30 日	実技訓練　（縮尺モデル工事開始）
9 月 12 日	実技計画　（第 3 モデル工事開始）
10 月 11 日	実技訓練　（第 3 モデル工事開始）
12 月 24 日	応用実技訓練開始
2 月 6 日	技能照査
3 月 31 日	修了式

《参考 2》事業で活用できる助成金（平成 27 年度予定）

給与の 6 割程度を助成金で賄う

新入社員の教育訓練費は、総額 3,000 万円程度である。そのうち、訓練生に支給する給与の 6 割程度はキャリア形成助成金、建設労働者確保育成助成金によって賄っている。

指導員の経費、資材関係費等は、助成対象外であるため、会社が負担。

事業所の建物は、(株)大林組所有のものであるので、賃借契約を結び借用している。

▶（株）マルチビルダー高等職業訓練校に支給される助成金の例

○認定職業訓練助成事業費補助金（運営費）／東京都

受給額　1,238,000 円＋68,000 円×訓練生数

○建設労働者確保育成助成金（経費助成）／厚生労働省

受給額　認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成により助成対象経費とされた額の 6 分の 1 に相当する額

▶（株）マルチビルダーに支給される助成金の例

○キャリア形成促進助成金　(賃金助成)　／厚生労働省

受給額　政策課題対応型訓練(OFF-JT)賃金助成
一人当たり　800 円×訓練時間

○建設労働者確保育成助成金（賃金助成）／厚生労働省

受給額　一人当たり　5,000 円×訓練日数

現状の課題（現在、取組を実施する上で苦労している課題）

固定月給制を維持していくためには、社員を遊ばせておくことはできない。それぞれが営業しなければならないことを言い聞かせ、職長には予算を厳しく管理するように指導している。また、若手の教育に対して昔の感覚で厳しく指導すると直ぐ辞めてしまう。時代が変わったことを踏まえ、会社としても対応を見直す必要がある。福利厚生の改善など、あの手この手を考え、試行錯誤している。

若手技能者を企業内訓練校で育成、処遇改善や社内活動等により定着促進

岩野職業訓練学園内の実技室でタイル張りの訓練を行う若手技能者

POINT

- ▶(株)岩野商会は、内装業に特化した企業内訓練校を運営
- ▶「専門工事業者にとって技能は宝」「(社員として)定年まで勤めてもらえる企業に」との先代社長の願いを実現するために訓練校を設立
- ▶人材育成に留まらず、自社の広報のみならず、建設業全体のPRに向けたCM放送、ソフトボール部の活動支援、退職金制度の充実など、企業のイメージアップと入職・定着促進のための多彩な活動を展開

座学を勉強する学園内の教室

ソフトボール部「ロックフィールダーズ」結成のポスター。23 名の部員のイラストも掲載されている

背景と動機

バブル期の職人の養成は、当時、社会的ニーズが低く、3K、5K と言われた業界において定着率も低く、技能レベルにバラツキがあった。バブル後の低成長期において、OJT 教育と OFF－JT 教育を組み合わせることにより、技能習得の平準化を目指すとともに、将来を見据えた人材育成を行うこととした。職人を使い捨てにしたくないという先代社長の思いが強く影響している。

概要と成果

昭和 55 年に労働省より「岩野高等職業訓練学園」として認定。平成元年、長野県知事認可職業訓練法人「岩野高等職業訓練協会」設立。中央職業能力開発協会等と連携し、現在は「岩野建設専門技能訓練学園」として、長野、松本、金沢の 3 校で人材育成する。

職業訓練学園

人材育成　定着促進

岩野建設専門技能訓練学園には、「インテリアサービス科」および「防水施工科」を設けている(入社後 4 月からの1年間)。その成果は、2 月の技能照査で評価。合格すると技能士補の資格が与えられる。

成果

- ・訓練学園の卒業生は、退職者も含めて延べ 580 人、在職者のうち卒業生は 100 人強。直近 3 年間では卒業生 20 数名のうち、退職者は 1 名のみ(入社直後の退職)。
- ・OJT だけでなく、OFF-JT も組み入れて1年間学習することにより、技能習得の平準化を実現。

若年者へのリクルート

イメージUP　入職促進

職人が出演するテレビとラジオ CM を放送。高校等へリクルート用 DVD の配布、現場見学会を通じて、職長から内装業の仕事を紹介する等、入職促進活動に力を入れている。

成果

- ・27 年度(26 年 3 月卒)の採用は高卒(職人)10 名、大卒(営業)2 名と順調である。28 年度(27 年 3 月卒)は高卒(技能職)5 名、大卒(営業)を 3～4 名、計 10 名前後を採用予定。
- ・「会社の CM をテレビでみたよ」等の声もあり、会社のイメージアップ、学生や両親に会社を知ってもらえるきっかとなっている。
- ・後輩から「是非、岩野商会に入社したい」と既に入社した先輩を通じての打診件数も増えてきている。

処遇改善と社内活動の充実

定着促進

固定月給、賞与、週休二日制、退職金制度等を導入。更に職員の昇進モデルを提示。労働組合も以前からあり、労使懇談会を 2 ヶ月に一度開催。また、ソフトボール部を設立、社内報の配布、新人研修会の開催等、社内活動を支援。

成果

- ・固定月給制等の処遇改善により、独立よりも定年まで勤めたいとする者が多数。労働組合との懇談会等を通じて、経営状況等を共有、過去に退職金制度の見直しを行おうとした際にも、労使間の信頼関係により改定することができた。今後は業績改善を受け、給与等、職員の努力に報いていく。また、社内報の配布、新人研修会(年 5 回開催)等により、職員間のコミュニケーションを活発化。
- ・昨年、ソフトボール部は準優勝、部員間の団結が生まれた。社内活動により、若年者が安心して働ける環境作りに成功。仕事に対しても、やる気や責任感を持って臨むようになり、処遇改善等と併せて定着促進に貢献。

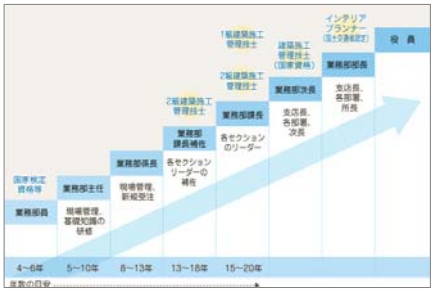
【苦労･工夫した点】かつては離職者も多く、新卒者の採用にも苦戦したため、、会社や業界のイメージアップが必要と考え、。職人が出演するテレビ･ラジオ CM やリクルート用 DVD の配布を行い広報を行った。また、一度採用活動を中断すると学校側が自社への入職支援に積極的でなくなることから、継続的な働きかけが重要であると認識している。その際に、自社の処遇改善への取組や入職後の人材育成等にも関心が高く、安定採用へ貢献。

PROFILE

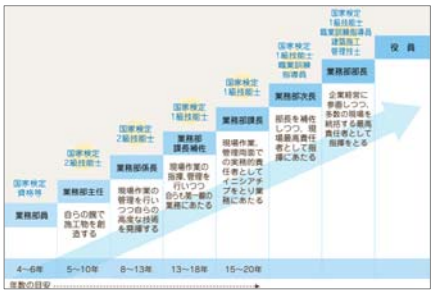
株式会社岩野商会

所 在 地／長野県長野市大字北長池 2051 番地
TEL:026-263-7000
FAX:026-263-7004
資 本 金／9,600 万円
従業員数／380 人
U R L／http://www.iwano.co.jp/

認定職業訓練の実施体制



●業務職昇進コース



●技能職昇進コース

訓練生は社員として給料をもらいながら 1 年間の訓練に取り組む。訓練は体系的に学ぶことと、知識が大事であることを学ぶことを目的としている。

【訓練内容】基本は床材、壁装（クロス）、インテリアサービス。

【スケジュール】講義は毎週、木曜日と金曜日、午前中は座学、午後は実技。座学は 2 日間だが、残りは 800 時間の現場実習。忙しいと座学がおろそかになるため、それは崩さないようにしている。

【 指 導 員 】座学は外部の1級建築士に依頼。現場実習は一人ずつ職長について行う。

【成果の測定】4 月からの 1 年間、学科と実技を学び、その成果は 2 月の技能照査で評価する。合格すると技能士補の資格が与えられる。

【育成方針】訓練生は即、現場の戦力とはしない。現場実習において訓練生は施工体制人員から外している。このことにより、作業効率よりも育成に力点を置いた指導ができるし、現場の生産性への影響もない。事故を起こさせないために車の運転もさせない。

【 教 材 】使用教材は、「壁装」、「床仕上げ施工科テキスト プラスチック床材編」、「建築概論」、「建築生産概論」、「建築（1）」～「建築（5）」、「建築製図」等

【 助 成 金 】活用している助成金は、認定職業訓練助成事業費補助金、キャリア形成促進助成金等

《参考 1》岩野職業訓練学園のカリキュラム

【座学】

科目		担当	時間
基礎学科	建築概論	講師・指導員	30
	建築生産概論	講師・指導員	20
	室内装飾概論	講師・指導員	40
	建築構造	講師・指導員	40
	建築製図	講師・指導員	30
	安全衛生	講師・指導員	20
	関係法規	講師・指導員	20
	ISO 品質システム	講師・指導員	10
	合計		210
専攻学科	インテリア計画	講師・指導員	20
	材料	講師・指導員	30
	施工法	講師・指導員	50
	仕様及び積算	講師・指導員	20
	合計		120

【実技】

科目		担当	時間
基礎実技	測定基本実習	講師・指導員	30
	機械操作基本実習	指導員	35
	製図基本実習	講師・指導員	35
	安全衛生作業法	指導員	20
	合計		120
専攻実技	インテリア製図実習	講師・指導員	80
	インテリア施工実習	指導員	260
	器工具使用法	指導員	40
	合計		380
選択実技	作業の段取実習	指導員	80
	施工作業の実習	指導員	500
	合計		580

総訓練時間		1410

現状の課題（現在、取組を実施する上で苦労している課題）

現在、業界全体で若手技能者の育成を行う意識が薄い状況。内装業界は、一人親方等の小規模なところが多く、個者での人材育成は困難。また、育成しても早期に離職してしまう等の理由により、入社後の人材育成に消極的な企業も少なくはない中で、岩野商会は、協力会社の親族を岩野商会に入社させ、職業訓練を実施、2～3 年の経験を踏まえ、技能を習得した後、二次以下の親族会社に戻ることも有効な人材育成と考えている。岩野社長は、「この業界に残ってさえくれれば、業界全体のボトムアップに繋がる。」と考えている。

所属する団体の参加企業とともに、今後、岩野商会の職業訓練校の活用等、人材の確保・育成について検討している。個者では難しい人材育成を、業界全体で考えることが必要。

安心して働ける会社づくりで、入職促進と定着率の向上を図る

イメージUP　入職促進　定着促進　人材育成

現場に向かう前に本社事務所で打合せを実施。会社集合・会社解散を原則としている

POINT

- ▶「やる気があれば十分通用する」と考え、普通校からも積極的に採用。千葉県内の高校はくまなく訪問、九州には求人担当を常駐させるほどの熱心な求人活動を展開。
- ▶社員を大事に思う気持ちから、一般企業に準じた賃金体系を構築、福利厚生の整備充実も図っている。
- ▶会社集合・会社解散を原則とするなど、社員相互のコミュニケーションを重視する。

背景と動機

日給月給と単純に月額を比較して離職する若手が多い。将来にわたり安定した収入が得られる月給制を採用している企業として、雇用した新入社員が長く安心して働ける職場づくりが必要であった。

千葉県鉄筋業協同組合主催の出前講座では、卒業生が母校を訪問して後輩の高校生を指導する

概要と成果

より働きやすい職場環境を目指し、賃金体系の整備、福利厚生や勤務制度の拡充に取り組む。家族的な雰囲気を持つ職場づくりもその一環。過去 3 年の入職者は 18 名、定着率も徐々に向上している。毎年一定数の入職者を確保し、平成 27 年度は千葉県内の工業高校、他から 4 名入職。平成 28 年 4 月には工業高校、他から 2 名が内定。その他、外国技能実習生(ベトナム)を 12 名受け入れている(平成 27 年 10 月現在)。

熱心な採用活動　入職促進　定着促進

工業科・普通科を問わない採用方針、社員の出身校には先輩の顔写真付きオリジナルパンフを配布、求人担当の配置等、熱心な採用活動を展開。千葉県鉄筋業協同組合の一員として出前講座を実施する。生徒向けのほか、就職を指導する先生向けの講座も開始。

成　果

- ・毎年 4～6 名の新卒者を継続して確保。
- ・普通校出身者が多く、近年、工業高校卒業者も増えている。
- ・出前講座に興味を示した生徒には積極的にアプローチ。これまでに 7 名の入職に結び付いた。

処遇改善の推進　人材育成　定着促進

新卒者を社員化し固定月給制を採用する。4 週 5 休、社保の完備、各種手当、65 歳定年制、退職金制度等を整備。4.5 畳の個室でテレビ・エアコン付きの寮を完備するなど、福利厚生と勤務制度を充実させることで定着促進を図っている。

成　果

- ・過去 3 年間の定着率はほぼ 5 割に到達。
- ・会社周辺に自宅を建てる社員が増加。
- ・離職後に固定月給制の利点に気付いて復職し、職長や副工場長になった前例もある。

「企業技術者による鉄筋組立講習会」に参加した企業技術者と生徒

【苦労・工夫した点】一般企業に準じた賃金体系を構築・維持するのに苦労した。経営が苦しい時でも解雇しない方法を模索し、各種助成金を活用して乗り切った。

定着促進に向けた取組内容

固定月給制をベースとする賃金体系の整備や勤務制度の拡充により、働きやすい環境づくりを推進する。

【休日制度の見直し】離職の原因となる休日を見直し、4 週 5 休制の実施および年末年始・夏期・会社が定める休日を設け、社員の負担軽減を図っている。

【家族的な職場づくり】会社集合・会社解散を原則とすることによって、社員相互のコミュニケーションやチームワークを生んでいる。

【技能向上】若手社員が切磋琢磨して技能向上を目指せるように、富士教育訓練センターや大林組林友会教育訓練校における初任研修、職長教育を活用している。

PROFILE

株式会社ダイニッセイ

所 在 地／千葉県市原市五井 8854
TEL:0436-22-0151
資 本 金／1,000 万円
従業員数／63 人
U R L／http://www.dainisay.co.jp/

現状の課題(現在、取組を実施する上で苦労している課題)

東京五輪に向けて人材需要の拡大が予想されるため、人材の確保・育成は急務である。また、女性社員の採用はこれまで消極的であった。今後は、女性社員入職を進めるための体制を整備するとともに、求人方法等を検討する必要がある。

社内会議を活用して若手人材の育成・定着を促進

イメージUP　入職促進　定着促進　人材育成

固定月給制を採用していること決め手に入職してきた若手技能者たち

POINT

- 平成 7 年から全社員に固定月給制を採用。毎年 5000 円の昇給を基本とし、優秀な社員には、精勤手当などの加算手当を支給。
- 有給休暇や産休・育児休暇などを組み込んだ就業規則を全社員に適用。社員の処遇や職場環境の改善に取り組み、長期に安心して働くことができる職場づくりを実践することで定着率が向上。
- 30 才以下の社員を対象とした施工勉強会の開催や定例会における現場の不具合事例の検証など、作業工程の改善や品質管理体制について日頃から討論、検討する環境を整備。これらの取り組み等により、早期に若手社員に現場で責任ある仕事を任せることが可能となり、若手社員のやりがいの醸成につながっている。

背景と動機

昭和 55 年から高校新卒者の定期採用とその育成に取り組んできたが、入職後、短期間で離職する者も少なくなく、離職率の改善が企業を安定的に継続、発展させていく上で、優先すべき課題となっていた。

概要と成果

給与及び労働条件等の処遇改善や職場環境の整備、技能習得や社内コミュニケーションを活発化させる学習機会の充実等を図ることにより、決して高くなかった定着率はここ 3 年間で大きく改善され、5 割程度を達成している。

処遇等改善の推進　入職促進　定着促進

平成 7 年から全社員に固定月給制を採用。賞与、社保完備、7～8 日／月の週休制度(労働日数 277 日)、有給休暇、産休制度、育児休暇などを就業規則(全社員共通)に盛り込んだ。地方出身者のための寮も完備する。

成　果

- 固定月給制により、ローンを組んで自宅やマンションを購入する社員が増えた。
- 賃金カーブのピークは 50 歳前後。年収(残業代含む)は、最大で約 650 万円にのぼっている。
- 65 歳定年制だが、再雇用の選択も可能。

学習機会の充実　人材育成　定着促進

会社主催の定例会議への参加をはじめ、社員が自主的に運営する勉強会を頻繁に実施。日頃から積極的に討論、検討できる機会を充実させるとともに、先輩社員と若手が関わり合える環境づくりに取り組んでいる。

成　果

- 「勉強したい」という若手の意欲向上につながった。社員がテキストを自主的に作成。
- コミュニケーションを図る機会が増え、仲間意識が醸成された。
- 職長や先輩社員が声掛けするなど、離職防止にもつながっている。

【苦労･工夫した点】入職 1～3 年目の離職率が高いため、サポート体制を構築し、早いうちにある程度の責任を持たせる。それが張り合いとなり、定着につながっている。

定着促進に向けた取組内容

随時開催される会議のうち、職長が社員をまとめ、特に若手社員をサポートする「職長会」が職場環境の改善に大きな役割を果たしている。

【「職長会」の役割】若手社員の不満の解消、休みがちな社員への声掛けなど、離職を予防するほか、仲間意識を高める役割も担う。

【「職長会」の活動費】矢島鉄筋工業よりの補充の他、元請企業から支給される一級職長手当の半分を充当し、部下である若手の面倒をみるために活用している。

現状の課題(現在、取組を実施する上で苦労している課題)

学校との良好な関係を築き生徒を送り込んでもらう従来の方法では、新卒確保が困難になっている。専任担当者を配置できないこともあり、人材紹介会社の活用を模索。大卒を採用し、元請けと連携し技術者として育成する方策等も検討している。

社員の定着に必要となる各種福利厚生制度は、他社に先駆けて導入・整備している。

PROFILE

矢島鉄筋工業株式会社

所 在 地／東京都墨田区立花 5-12-5
TEL:03-3619-9111
FAX:03-3619-9117
資 本 金／5,000 万円
従業員数／67 人
U R L／ http://www.t-yjm.co.jp/

野球部創設で採用を強化、キャリアパスを策定し若手の育成・定着を促進

イメージUP　定着促進　入職促進　人材育成

鉄筋工は建物の寿命を左右する骨組みをつくる仕事を行い、大変重要な役割を担っている

POINT

- ▶社保の加入を契機に新卒者への固定月給制を採用、平成 26 年に全社員に適用した。賞与 2 回、全室個室の社員寮など、安心して働ける環境を整備する。
- ▶また出来高達成状況に応じて支給される 4 段階の手当により、モチベーション向上を図っている。
- ▶野球を縁に入職する流れを作るため野球部を創設。また、社員旅行や忘年会などでチームワークやコミュニケーション能力の醸成、会社や仕事に対する家族の理解を深める場づくりに努めている。

創設された野球部のユニフォーム
チーム名は「T.Kings」

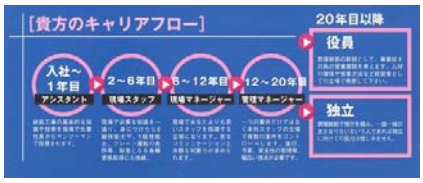
背景と動機

ハローワークや高校に求人票を掲示する型どおりの活動では新卒採用に苦戦が続いていた。離職率も高い状況にあったことから、他社が取り組んでいないような独自の方策を模索して採用を強化するとともに、定着促進を図る必要があった。

概要と成果

野球に熱心な工業高校が多い県内事情や、野球経験者である副社長のネットワークを生かせる強みから野球部を創設し、野球を繋がりとする入職活動を展開する。また、定時制向けの出前講座を実施。昼間働けるというメリットを生かして、採用を継続。

一方、努力したものが報われる給与制度を構築する観点から、昇給テストの実施や出来高目標をクリアした場合に手当を支給する賃金体系を構築。策定したキャリアパスは現場の生産性を高め、モチベーションの向上に寄与している。



君塚鉄筋(株)が明示するキャリアフロー。これに賃金体系がリンクしてキャリアパスが策定されている

野球部で採用強化　入職促進　定着促進

購入した土地の活用として人材育成につながる方法を検討し、野球部を創設した。野球経験者である副社長の人脈を使って入職者を呼び掛け、インターンシップ参加者等も勧誘した。

成　果

- ・野球部創設をきっかけに入職者は増加。平成 26 年度の 1 名から平成 27 年度は 5 名。
- ・先輩、後輩関係が自然と出来上がった。現場に必要とされるチームワークやコミュニケーション能力が醸成された。

キャリアパスの策定　定着促進　人材育成

キャリアパスを策定し、経験や資格等に応じた賃金体系を整備。昇給テストを実施し、努力したものには手当が上積される制度も用意される。

成　果

- ・出来高目標達成を条件に支給する手当の導入によって生産性は維持されており、売上の落ち込みもなくなった。
- ・若手が集まり、昇給テストに向けて自発的に練習を始める状況が生じている。

【苦労・工夫した点】固定月給制への移行には反発があった。社労士の協力で個人の手取り額と会社が負担する社会保険費分を丁寧に説明したが、しばらくは不満がこぼれ辞めていく者もいた。ようやく最近、固定月給制の良さが判ってきたようだ。

定着促進に向けた取組内容

新入社員から最上位の登録基幹技能者までのキャリアパスを策定、経験や資格取得等に応じた賃金体系を整備している。

【昇給テスト】1・2 級技能士を取得するための模擬技能テストを社内で実施。合格すると昇給し、国家資格である 1・2 級の技能検定を受験することができる。普通科新卒者は 4 年目の春に 2 級を、7 年目の春に 1 級を受けることができる。

【出来高目標の設定】副社長・職長と職人が協議し出来高目標を設定、クリアできたら数百円/日の手当を支給。手当は 4 段階でグループに支給。生産性の低いグループは、意欲を高め一生懸命に励むきっかけになっている。

現状の課題(現在、取組を実施する上で苦労している課題)

今の会社体制を維持するためにも、業績に左右されずに、固定月給制、各種手当の支給、定期的な新卒者の採用等を継続していくことが課題である。

PROFILE

君塚鉄筋株式会社

所 在 地／千葉県千葉市若葉区多部田町 777-4
TEL:043-228-5356
資 本 金／1,000 万円
従業員数／40 人
U R L／
https://ja-jp.facebook.com/kimizukatekkin