

〈特別企画〉

建設労働者の人材確保と育成

——人手不足が顕著な型枠、鉄筋を中心に

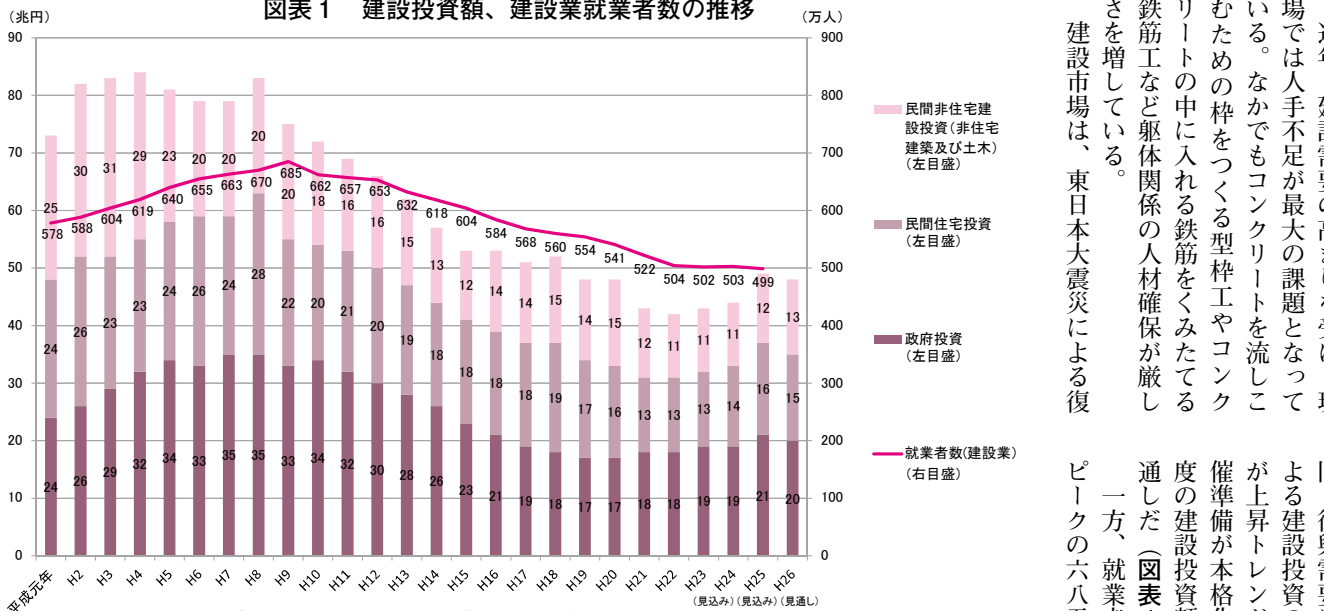


東京都立城東職業能力開発センター
鈴木職業訓練校
広島建設アカデミー

調査・解析部

(鈴木組提供)

図表1 建設投資額、建設業就業者数の推移



資料出所：国土交通省「建設投資見通し」、総務省「労働力調査」

近年、建設需要の高まりを受け、現場では人手不足が最大の課題となっている。なかでもコンクリートを流しこむための枠をつくる型枠工やコンクリートの中に入れる鉄筋をくみだてる鉄筋工など躯体関係の人材確保が厳しさを増している。

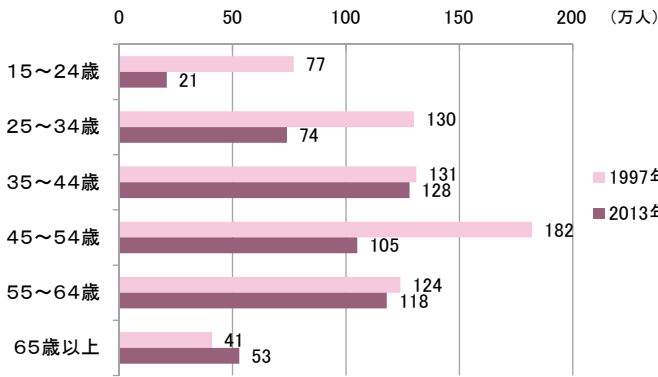
建設市場は、東日本大震災による復

旧・復興需要に加え、アベノミクスによる建設投資の拡大などで、建設需要が上昇トレンドにある。東京五輪の開催準備が本格化するなか、二〇一四年度の建設投資額は四兆八兆円を超える見通しだ(図表1)。

一方、就業者数をみると、建設業はピークの六八五万人(一九九七年)から減少傾向が続いており、二〇一三年は四九九万人まで減少。年齢階級別にみても、一五〜二四歳(九七年七七万人)→一三年二二万人)、二五〜三四歳(一三〇万人)→七四万人)、三五〜四四歳(一三二万人)→二八万人)、四五〜五四歳(一八二万人)→一〇五万人)、五五〜六四歳(二二四万人)→一八八万人)、六五歳以上(四一万人)→五三万人)となり、ピーク時と比べても、一五〜二四歳の若年層が大幅に減少する一方、六五歳以上の高齢層が厚みを増している(図表2)。

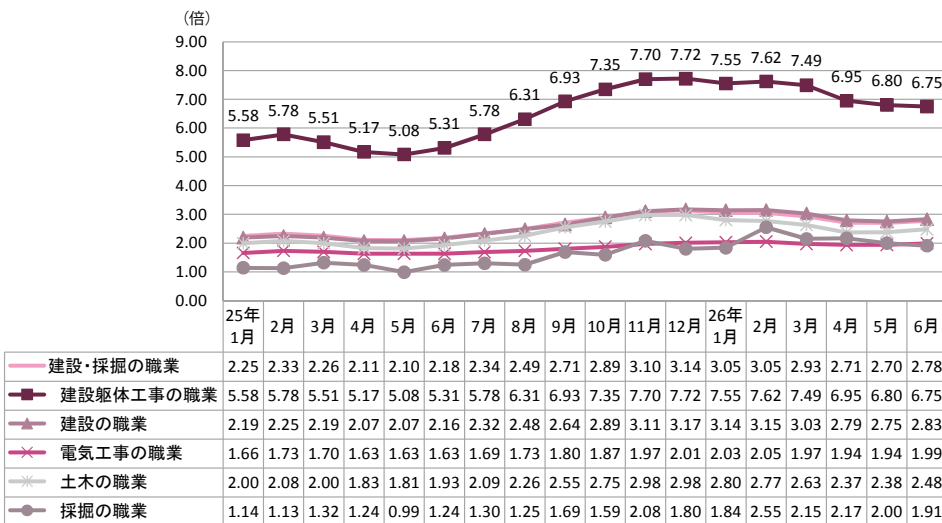
こうしたなか、建設労働需給は逼迫し、人材確保は厳しさを増している。厚生労働省が七月二十九日に発表した六月の職業

図表2 建設業就業者数の年齢階層別推移



資料出所：総務省「労働力調査」

図表3 職業別有効求人倍率（建設・採掘の職業）



資料出所：厚生労働省 職業別一般職業紹介状況[実数] (常用(除パート))

別有効求人倍率(実数、常用(除くパート))をみると、建設・採掘の職業のうち、とび・型枠・鉄筋の建設躯体工事の職業は六・七五倍となり、前年同月差プラス一・四四ポイントと前年水準を大きく上回っている。一方、大工や左官などの建設の職業は二・八三(前年同月差プラス〇・六七ポイント)、土木の職業は二・四八倍(同プラス〇・五五ポイント)など、人手不足状況に変わりはないが、躯体関係の不足感が突出している(図表3)。

その背景には、「型枠工の作業単価は建設バブル崩壊後、下落傾向にあり、〇八年のリーマン・ショックが追い打ちをかけ、ピーク時の半分近くまで落ち込む。その結果、離職や廃業が相次いだ」(日本型枠工事業協会) ことがあ

現場からは、「型枠大工が不足している。次の鉄筋工事の作業に入れない」(全国鉄筋工事業協会)、「入札案件はたくさんあるのに、作業員を確保できないため、参加を見送ることが多い」(準大手ゼネコン)といった厳しい現状を訴える声が出ている。こうした人手不足が、工期延長や入札不調の大きな要因になっている。

技能者の人材確保・育成が喫緊の課題となるなか、若者の入職を促す三つの事例を紹介する。

東京都は今年四月から、二年間の緊急事業として、人手不足感の強い型枠と鉄筋の短期職業訓練(約二週間)をスタートさせ、インフラ整備に向けた建設人材の育成に乗り出した。一方、長年、地道な人材育成を続けてきたのが株式会社鈴木組と広島建設アカデミーだ。大手ゼネコンの協力会社として東京スカイツリーの工事も携わった鈴木組では、全国から集まった入校生を対象に全寮制の企業内訓練校(鈴木職業訓練校)で一年間、とびを中心とする躯体工事の基礎を教える。訓練修了後は同社のとび職人として雇用され、現場で技能を磨く。

広島では、地元の小建設業者が協力して建設業の将来を担う人材を共同で育成する取り組みを三五年続けてきた。若年者の入職につなげるため地元工業高校への出張教育や出前講座を実施するなど、地域の技能者育成の核センターとしての役割を果たしている。

データブック国際労働比較 2014

労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な資料集として編集・作成したものです。2014年版は、28の「グラフと解説」、142の「統計・制度表」を盛り込んでいます。

- 【目次】
- | | | |
|-------------------|--------------|----------------|
| 1. 経済・経営 | 2. 人口・労働力人口 | 3. 就業構造 |
| 4. 失業・失業保険・雇用調整 | 5. 賃金・労働費用 | 6. 労働時間・労働時間制度 |
| 7. 労働組合・労使関係・労働災害 | 8. 教育・職業能力開発 | 9. 勤労者生活・福祉 |



A5判 296頁 2014年3月刊 ISBN978-4-538-49044-1

定価：1,500円+税

(ご注文・お問い合わせ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp

型枠工と鉄筋工を育成するコースを開設

東京都立城東職業能力開発センター 江戸川校

東京都立城東職業能力開発センター 江戸川校（東京都江戸川区、校長 藤田博、生徒数約三〇〇人）は今年四月、型枠と鉄筋の技能者育成の職業訓練を開始した。

この訓練は都の公共職業訓練と位置づけられ、緊急の対策ということで今年度（二〇一四年度）から向こう二年間実施する予定だ。今年度は五月、九月、十一月、二月の年四回実施する。

型枠コースと鉄筋コースの定員は各五人。受講料は無料だ。座学と実習を組み合わせた、二週間程の短期集中型の職業訓練を通じて、型枠と鉄筋の基礎を身につけ、玉掛けや小型クレーンなど現場に必要な資格をまとめて取得できるのが特徴。訓練修了後、建設業へのスムーズな入職につなげていく。

新設された建設人材育成科の概要について、同校の筒井勝也氏（能力開発係長）と木下哲龍氏（建設人材育成推進員）から話を聞いた。

震災を契機に技能者育成に乗り出す

建設人材育成科の開講のきっかけは、三年程前に発生した東日本大震災だ。都では震災を契機に、耐震補強工事などの大きな需要が開始、建設現場では人手不足感が広がりはじめた。型枠や鉄筋などの事業主団体にヒアリングしても、「人材育成は必要」との声があ

がり、防災という観点も視野に入れながら、型枠工と鉄筋工の育成に乗り出した。都がこうした緊急対策で公共職業訓練を実施した例は今までにないという。

約二週間の短期職業訓練で基礎を取得

新設されたのは建設人材育成科で、型枠コースと鉄筋コースにわかれる。型枠コースは、型枠施工基礎1コース（二日間）、型枠施工基礎2コース（二日間）、型枠施工実習コース（二日間）、建設玉掛けコース（三日間）、建設機械運転コース（三日間）で、全二二



型枠と鉄筋の短期職業訓練をはじめた江戸川校（写真は同校提供）

間の訓練となる。

一方、鉄筋コースは、鉄筋施工基礎1コース（二日間）、鉄筋施工基礎2コース（二日間）、鉄筋施工実習コース（二日間）、鉄筋施工溶接コース（三日間）、建設玉掛けコース（三日間）、建設機械運転コース（三日間）で、全一五日間の訓練となる。

両コースとも、玉掛けや小型移動式クレーンの技能講習を盛り込むなど、現場で必要な資格が短期間で取得できるのが特徴だ。とくに、鉄筋コースでは、現場で必須とされる鉄筋を切断するためのガス溶接技能講習を盛り込むなど、より実践を意識したカリキュラムになっている。

建設関係で就職をめざす人達が集まる

今春開講の一期生には、型枠コースに五人、鉄筋コースに四人の申し込みがあった。

応募者は建設業への就職を希望する人達で、二〇代後半の年齢層が多数を占める。「応募者の職歴はさまざまだが、建設関係の仕事に携わってきた人もいた。二週間近くで、現場に必要な資格を取得できることから、建設業への転職のきっかけにしたいという在職受講者もいる」（筒井氏）という。開講にあわせて、受講生募集の案内

文書をハローワークに置いたものの、蓋を開けてみたら、一期生の応募者のほとんどが、江戸川校のホームページをみてエントリーしてきた。地域的には都内を中心に、埼玉県、神奈川県など、首都圏全域で通学可能な範囲からの応募となった。

ものづくりの楽しさを教える

講師となるのは、すべて江戸川校の専任講師だ。型枠コースでは、躯体工事の前工程にあたる型枠の作業が完了しないと鉄筋の工程に入らず、構造物がつかれないことなどを教え、鉄筋コースでは、東京スカイツリーの建築に携わった職人が講師となり鉄骨を積み上げる技術を伝えるなど、仕事の楽しさや喜びを感じてもらえるよう工夫をこらす。

一方、受講生は、土木建築関係は専門用語が多いこともあり、必死でメモをとりながら受講している。「建設業への就職を希望することもあり訓練内容が深まるにつれ、現場で作業する実感が体験でき、目の色が変わってきた」（木下氏）という。

一期生では、日々の訓練内容を修得することで手一杯ということもあり、「もっとレベルアップした内容を教えてほしい」などのリクエストはでてこなかった。

今後、コースの認知度が高まり、応募者が増えはじけると、さまざまなキャリアの人達が入校してくることが予測される。少人数のメリットもいかし、受講生の就職希望に配慮して、きめ細かいフォローアップを心がけたいとしている。

安全性をPRして女性の活用も

一期生はすべて男性だったが、募集期間中には女性からの問い合わせも寄せられた。

型枠と鉄筋は男性向けの力仕事のイメージがあるが、木下氏は、「いまでは工場加工して、現場で組み立てる作業が中心となるものもある。昔ほど、大きな力を必要とする部分が減り、意欲のある女性なら、型枠や鉄筋の施工に従事することも十分可能」という。

さらに、女性が現場に入ると、清潔感が格段にアップするなどの副次的なメリットがあるという。現場詰所の内装も明るい仕様となり、昔の飯場のようなイメージが払拭される。建設現場の高齢化が進むなか、「業界としては、昔ほど危険度が高くないという安全性のPRに加え、女性の活用を前面に打ち出していくことは、若者人職につながる有効な手立てのひとつ」（木下氏）と語る。

現場で鍛えられて一人前の職人に

とはいえ、この職業訓練を修了したからといって、現場で即戦力として通用するわけではない。

型枠工や鉄筋工は現場に出ていき、職長の指導を受けながら、徐々に仕事を覚えていくことが通例となっている。建設業は受注産業で、現場はそれぞれで異なる。さまざまな現場の仕事を通じて、鍛えられて初めて一人前に成長する。

今回の建設人材育成科の訓練コースは、型枠と鉄筋の基礎を教えているに

過ぎない。訓練修了後、就職して、現場に入り、「基礎がしっかり身についている」と親方に褒められるような人材育成が前提となる。そのため、訓練内容が一人ひとりに的確に伝わる丁寧な講義を心がけているという。

賃金水準の改善と社会保険の加入を

現在、型枠や鉄筋の現場では高齢化が進み、若者と中間層が薄くなっている。建設業の将来を担う若年層をみると、3K（きつい、汚い、危険）に加

え、賃金水準が低いため、入職を敬遠する傾向にある。

木下氏は、「若者が建設業に興味・関心を持ってもらうには、普通の職業を上回る賃金水準の確保に加え、社会保険の加入が求められる。いま、危険、汚いは若者にもっとも毛嫌いされる。3Kのイメージを払拭するため、「建設業は安全」とアピールすることが必要」という。

そのほか、工業高校などで、型枠や鉄筋などの専門工事業の仕事を教えることは、若年の入職増にもつながる。

**全寮制で年間一六〇〇時間の訓練を通じて
総合架設工を育成**

鈴木職業訓練校

江戸時代の徳川家の土木工事にも携わり、近年では東京スカイツリーの工事にも参加する株式会社鈴木組（東京都文京区、従業員数四五〇人）。

現在は、鳶、土工事、物流工事、養生・クリーニング、内外装解体など幅広い建設工事を手がけているが、もと

もと架設工事を得意とする同社では、とび工の人材育成にも力を入れてきた。一九九四年四月には、東京都知事認定の鈴木職業訓練校を開校。全国でも数少ないとび工を育成する企業内訓練校として、二〇〇〇年の実績をもち、全国から訓練生が集まる。

訓練期間は一年で、全寮制のもと、座学と実習を含め年間一六〇〇時間を教習にあてる。技能講習や特別教育を通じて、玉掛けや小型クレーンなど現

場に必要資格も取得する。訓練修了後は、母体である鈴木組の職人として直接雇用され、現場に出て、技術と技能を身につけながら、施工設計や管理もこなせる総合架設工をめざす。

訓練校の現状と課題について、鈴木組代表取締役と高野伸一郎氏（同社専務取締役）に話を聞いた。

「人を育てるには教育が必要」

「人を育てるためには教育が必要」そう切り出すのは、訓練校の学長も兼務する鈴木組代表取締役。

先代の鈴木確生氏（現会長）は、建設業の社会的地位の向上を図ることが何よりも重要だと考えてきた。そのため、単にとび職人を集めて仕事をさせるのではなく、社内で育成して、施工

昔の若者には、いろいろな職業の選択肢が用意されていたが、今の若者にはその選択肢に触れる機会がすくない。大学を卒業した後、ものづくりがやりたいと、職業訓練に戻ってくる生徒が最近では増えはじめています。「若い頃、いろいろな選択肢があれば、適性のあ

る人がものづくり分野に入り、将来を担う人材として育っていく。都が今春開設した建設人材育成科がその選択肢のひとつになれば、建設業の入職に弾みがつく」（筒井氏）とみている。

設計や管理もこなせる総合架設工の育成を目標に据えた。

こうした理念に基づき、一九九〇年頃から社内で教育訓練施設をつくることを模索。モデルとなるとび職の訓練機関がなかったことから、他の専門工事業の訓練機関を参考に、元請の大林組の協力も得ながら準備をすすめ、東京都の指導のもと、一年程の試行期間を経て、一九九四年四月、「建築施工系とび科」の東京都知事認定職業訓練校である鈴木職業訓練校を立ち上げた。

しかし、開校時期がバブル崩壊の直後だったこともあり、厳しい船出を余儀なくされた。「訓練生には一年間、給料を払いながら勉強してもらっている。もちろん、社会保険にもすべて加入し、寮や食費などの福利厚生も完備

鈴木職業訓練校の学科表

教科	内容	時間	
学科	普通学科	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
		器具使用法	40
	小計	876	
	集合訓練時間数合計	1056	
	総訓練時間数総計	1600	

している。建設市場が冷え込んでいる時期は、持ち出しとなる部分もあったが、建設業の社会的地位向上のためにも、頑張つて続けてきた結果、今の訓練校がある（鈴木氏）という。

座学と実習で年一六〇〇時間 学ぶ

総合架設工を育成するためのカリキュラムは以下のように編成されている。

座学と実習をあわせて年間一六〇〇時間。座学では、建築概論から製図、安全衛生などの関係法令について学ぶ一方、実技では、仮設工事、鉄骨工事、土工事、玉掛揚重などの訓練を受け、柱となる仮設工事の実習には最多の四二八時間があてられる（学科表参照）。

そのほか、特別教育や技能講習を受講し、玉掛けや小型クレーンなど現場に必要な資格も取得する。訓練修了時には、達成度合いをチェックする技能検査を実施。合格すると、技能士補の称号が与えられ、数年の実務経験を経て、技能検定二級の学科試験が免除さ

れる仕組みだ。

「カリキュラムをつくるときは試行錯誤を重ねた。認定を受けるには、東京都に一年間のすべてのスケジュールを提出して、講師料などの予算も計上する必要がある。また、講師が体調を崩して休む場合の代行手続きも当日に出す必要がある、一年間の長丁場なので苦勞はつきもの」（鈴木氏）という。

全国から集まる訓練生

定員は、訓練校の認可要件でもある五人以上とされるが、教室や寮のキャパシティの關係上、八人が限度だ。希望者の多くは高卒者で、学科（作文）と面接をクリアして入校する。学費は無料で、給与（一八歳、一七万円）が支給される。

「入校にあたっては、本人のやる気を重視している。一年目は訓練校で勉強するけれど、二年目からは現場仕事となる。将来的には施工管理もできる総合架設工として育成していくことをきちんと伝える。そこを理解し、希望してくれる子には、職場見学にも来て

もらうようにしている」（鈴木氏）。

訓練生の出身校は幅広く、北は北海道から南は沖縄まで全国に及ぶ。なかでも、青森県は津軽、南部、陸奥を含め、県内全域から入校者が集まる。なかには、域内トップの進学校から、「もりのづくりの仕事がしたい」と入校し、同校の指導員になったひともある。

一方、出身学科をみると、意外にも普通科、農業科からの入校が多い。「建築科は、ゼネコンや工務店の現場監督や設計を希望する生徒が多く、そこに流れる。一方、農業科は外で仕事が見たいという生徒が多く、毎年、入校者がいる。建設の知識は、訓練校に入校してから学ぶので、普通科、商業科、農業科などさまざまな学科からも問題なく入校できる」（高野専務）。

全寮制でコミュニケーションを深める

訓練校は全寮制なので、同じ釜の飯を食べ、生活面でも寮生同士、密接な関係を築くことができる。

「最近の訓練生は仲が良く、訓練が休みの週末はみんなで一緒に出かけたりしてコミュニケーションを深めている。逆に、仲が良すぎて、同期のひとりが家庭の事情などで挫折すると、ほかの訓練生もやめてしまうことが過去に一度あった」（高野専務）。

地方出身者はホームシックにかかることもあり、親が「戻ってこい」というと、歯止めがきかなくなる面もあるという。

同校では、五月と九月、さらに、技能検査前の一月に訓練生と個人面談を実施する。訓練生の悩みに耳を傾けるだけでなく、訓練修了後のビジョンや方向性も聞く。将来は職長をめざすのか、それともとび職人として一生やっていきたいのか、などキャリアパスについても率直な話をしているという。

とび技能士二級に合格して一人前に

一年間の訓練が修了すると、その後は鈴木組のとび職人として現場に出て、職長の指導を受けながら、技術と技能を身につける。

現場ではチームワークが重要となり、グループを編成して、さまざまな架設工事に携わり、経験を積む。同時に、技能水準の向上をめざし、技能検定（とび技能士二級）を受検する。二級に合格してはじめて、「一人前のとび」として社内でも認められる。合格者の証は、土工のヘルメットから、とび職のヘルメットをかぶることが許されることだ。同社ではとび技能士一級、二級は全員必須とされ、二級合格後は数年の実務経験を経て一級を受検する。合格後は、現場経験をさらに積み上げ、職長を務める。その後は、上級職長の目安ともされる登録基幹技能者の認定をめざす。

生活できる賃金体系を整備

建設業では、日給月給の請負職人として働くひとと少なくない。



鉄骨を組み立てる訓練生(写真は鈴木組提供)

しかし、同社は訓練修了生を直庸のとび工として雇用し、家族を養って生活できる水準の賃金体系を整備している。基本給は三五歳まで緩やかな上昇カーブを描き、資格取得に応じて技能手当や技術手当がアップする仕組みだ。三五歳を過ぎると、日給月給で働くことび工を年収ベースで超えるような賃金カーブとなる。将来設計を描けることから、最近では三〇歳前後の職人から、「家を買いました」と嬉しい報告も寄せられる。

一方、建設業特有の悩みもあるという。「たとえば、タワークレーンの組立や解体に従事した場合、一日ごとに手当てが上積みされる。賃金もよく、花形の仕事は誰もが希望する。しかし、総合架設業は、足場を組んだり、コンクリートを打ったりする作業も必要だ。仕事による不公平感をなくすためにも、全体として、売上がアップしたら、その分はボーナスで還元するようにしている。それが職人を公平に使うやり方(高野専務)」という。

最初の三年がハードル

生活できる賃金体系が整備されているとはいえ、すべての訓練生が鈴木組に残り、職長として活躍するわけではない。

「訓練修了後、最初の三年が大きなハードルになる。その三年をクリアしたら定着するが、そこが難しい。現状、3Kを理由に辞めるケースは少ないが、ホームシックや親の介護など家庭の事情で地元に戻るひともいて、定着率は三割程(鈴木氏)」という。

一方、地方出身者のなかには、実家が建設業を営み、将来的には地元に戻り、家業を継ぎたいというひともいる。「会社としては、堂々と地元に戻って、

地元建設業がスクラムを組み若手技能者を育成

地元企業がスクラムを組んで、建設業の将来を担う若手技能者を育成する。こうした人材育成の取り組みが広島県認定職業訓練校の広島建設アカデミー(東広島市、校長・福井正人福井建設株式会社代表取締役)で三五年続いている。

訓練生は広島建設アカデミーの会員企業に入職した若手が対象。新規採用者は四月、広島建設アカデミーに派遣され、六月上旬までの約五〇日間、全寮制のもと、とび、型枠、鉄筋の躯体工事の基礎を身につける。訓練修了後は、それぞれの会社に戻り、現場代理

身につけた技術と技能で建設業を盛り返してほしい。これまで費やしてきたものが無駄になるとは考えていない。地元に戻って建設業で活躍してくれば、入職者の拡大や将来的には仕事の結びつきができるかもしれない。むしろ逆に応援したいくらいだ(鈴木氏)と話す。

ものづくりの魅力発信で若年入職を促す

現在、現場では高齢化が進み、将来を担う若年層の確保が喫緊の課題だ。

鈴木学長は、「ものづくりの魅力ある部分を発信し、生徒にその姿をみてもらうことで関心が高まる。入職した若者に対しては、さまざまなイベントを

通じてコミュニケーションを深め、仕事や生活の悩みを打ち明けられる関係を構築することが重要だ」と指摘する。これに加え、先輩の働く姿に触れることも重要だという。「学校を通じて、先輩がものづくりの現場で活躍していることをアピールして、生徒に関心をもってもらうことが大事。先輩の活躍ぶりを見ると、後輩もそれに続くとういう気持ちになる(高野専務)」。

施工現場の仕事はフェンスに囲まれ、外から見えにくい。しかし、学校を訪問して、東京スカイツリーの建築に参加した実績を話す学校関係者の表情が一変する。鈴木組はこうした実績をPRして、人材確保につなげていきたいと考えている。

—広島建設アカデミー—

人の指導のもと、一人前の建設マンをめざす。訓練校の運営を担う福井建設株式会社(広島市中区、従業員約九〇人)の藤原貴士氏(同社管理部長)に話を聞いた。

人手不足を食い止めるため訓練校を立ち上げる

「建設業は将来、人手不足になり、高齢化が進む。それを何とかするため訓練校を立ち上げた」

これは、母体となる福井建設の先代社長の福井正勝氏が三〇年程前に訓練

校のパンフレットに掲げた設立の理念だ。現在、建設業が直面する問題を予見していたといえる。同社は一九七〇年、社内訓練校の福井建設専修職業訓練校を開校した。しかし、一社単独で人材育成するより、地域の若手が一同に会する集合訓練のほうで、地元建設業の発展につながることを一九七九年、社内訓練校を発展的に解消し、専門工事業五社からなる広島建設共同職業訓練校(現、広島建設アカデミー)に衣替えした。

当初は一年に及ぶ普通訓練課程を運営し、最盛期の九五年には六五人もの

広島建設アカデミーの学科表

コース	科目	内容	時間	合計
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	24	216
	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	16	
	3 測量	①概論 ②水準測量 ③多角測量 ④墨出作業方法	40	
	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器具の取扱い方 ⑤加工・組立作業法	48	
	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器具の取扱い方 ⑥安全衛生 ⑦関係法規	32	
	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器具の取扱い方 ⑦安全衛生 ⑧関係法規	56	
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器具使用法 ③保護具の正しい取扱い ④整理整頓 ⑤仮設(単管足場)工事施工実習 ⑥型枠工事・施工実習 ⑦鉄筋工事・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	88	88
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酸素欠乏危険作業法 ⑤安全衛生 ⑥関係法規	16	32
	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	16	
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	4	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	8	
	3 安全関係法令	①安全衛生 ②用具の選定及び取り扱い	4	
	4 仮設施工実習	①仮設材の種類選定及び取り扱い ②用具の選定及び取り扱い ③重量物の運搬作業法 ④枠組足場組立、解体安全作業法	32	
	5 修了試験	①学科試験 ②実技試験	8	
建築基礎躯体工科時間数				392

入校生を迎え入れた。その後、この地にも建設バブル崩壊の波が押し寄せ、二〇〇〇年には入校生が一桁台に急減。〇二年には実技訓練を中心とする現在の短期訓練課程にカリキュラムを見直した。

その後、〇五年には入校生が二桁に戻り、リーマン・ショック後の建設市場の縮小を乗り越えながら、将来の建設業を担う人材を毎年排出。今年は一七人の若者が訓練を修了した。現在まで、修了生の累計は七九三人にのぼり、その多くが中国地方の建設現場で活躍する。

「地域の建設業をリードするならば、汗をかくのは当たり前という考え方で

やってきた。もっているノウハウは会員企業にすべて伝える。地域の建設業の発展を願うこまでやってきた(藤屋氏)。

五〇日間の短期集中訓練で基礎を学ぶ

同校の訓練は、五〇日間の短期集中訓練でとび、型枠、鉄筋の躯体工事の基礎を若者に教える。

講師は一級技能士の資格を有する同社の主任指導員が中心となる。訓練はトータル三九二時間、建築躯体基礎コース(二二六時間)、土工基礎コース(二二時間)、建築仮設工事施工コース(五

六時間)の四コースにわかれる(学科表参照)。

建築躯体基礎コースでは、社会人としての基礎を教える「社会」の科目が設けられる。入校生はまず、旧日本軍の海軍兵学校で有名な広島湾に浮かぶ江田島(広島県江田島市)に赴き、三泊四日の合同研修を受講し、社会人としての第一歩を踏み出す。

「高校を卒業したばかりの若者が、昔の自衛隊のような団体責任、連帯責任を問われる集合訓練を受ける。ひとりでも規律を乱したら、全員が腕立て伏せとなる。その分、研修生同士の連帯感も深まり、戻ってきた後は社会人の顔つきになる(藤屋氏)」という。

社会人としての規律を身につけた後アカデミーに戻り、全寮制のもと、建築構造、測量、鉄筋組立、足場組立、型枠組立など建築躯体の基礎を学ぶ。

そのほか、建築躯体工作コースでは玉掛けやクレーン、土工基礎コースではコンクリート打設、建築仮設工事施工コースでは足場組立、解体安全作業など実務に直結したメニューが並ぶ。

修了時には、学科と実技の試験がある。その後は、それぞれの職場に戻り、現場でOJTを重ね、技能に磨きがかかる。

対象は会員企業の新入社員

アカデミーは毎年、会員企業から五人〜二〇人の訓練生を募集する。対象は、会員企業の新入社員だ。

会員企業は現在二四社、新規に会員になるには、資本金や雇用保険加入などいくつかの審査事項をクリアし、アカデミーの理事会の承認も必要だ。

「現場では高齢化が進む一方、工期も厳しくなり、若手にじっくり教える余裕はない。人材育成に時間をとれない中小建設業者から入会に向けた事前相談も増えている(藤屋氏)。

会員企業になると、会費(年一万二〇〇〇円)を負担することになる。なかには、アカデミーに社員を派遣してない企業もあるが、建設業の将来を担う人材を育成するという趣旨に賛同して、応援し続けてくれる企業もある。会員企業全体で支えあう気持ちが強くと、脱退する企業はほとんどないという。

一方、新入社員をアカデミーの訓練に派遣するには、訓練負担金(二五万円/人)が必要となるが、「厚労省のキャリア形成促進助成金や貸金助成金などがあり、中小建設業にとつて大きな負担とならずに人材育成ができる(藤屋氏)」という。

高校への出張教育・出前講座も入職のきっかけに

一方、入校生をみると、出身校は、広島を中心とする中国地方が八割近くを占め、それ以外は四国、九州の出身者。出身学科で見ると、工業高校の建築科が九割近くを占める。背景のひとつに、「出張教育」がある。これは、学校の要請に基づき、アカデミーがとびや左官などの職人を派遣し、在学生に専門工事業の基礎を教えるものだ。

「座学はつまらなそうに聞いている生徒も、実習になると俄然、目の色が変わる。たとえば、何もないと知らない図面でみた足場が組みあがる。最後は全員で記念撮影をして、足場を解体した後片付けもする。こうした実習を通

じて、ものづくりの楽しさを実感してもらおう。やってみて楽しいと思うと入職にもつながる(藤屋氏)。

このほか、アカデミーのマイスターが在学生の資格取得を支援する「出前講座」もある。たとえば、とびと左官の技能検定(三級)は高校生でも受検できる。三級に合格すると、工業高校生の技術や技能を評価するジュニアマイスター顕彰の対象にもなり、学校の成績でもプラス評価される。

「受検前の土日は、弊社の指導員や会員企業のマイスターが手弁当で学校に教えに行くなど、いろいろな苦労もある。しかし、合格者がでると、それに続こうと後輩も頑張るようになる。三級を取得すれば二級もとりやすくなり、技能水準の向上につながる(藤屋氏)。出張教育と出前講座は入職のきっかけづくりとして、効果が見込めるとみている。

同世代の仲間の存在が安心材料に

アカデミーには会員企業から新入社員が集まる。全寮制のもと、切磋琢磨しながら、建設の基礎を身につけるなかで、自然と連帯感も深まる。

入校生のなかには、アカデミーで集合訓練を受けられることから、会員企業に就職を希望する生徒もいる。

藤屋氏は、「就職して、いきなり建設現場に放り出されるより、二カ月近く学校の延長線上で、同世代の仲間と一緒に建設の基礎を学ぶことで、同じ目的をもった仲間がいるとわかり、安心して職場に戻れる。親御さんも、研修機関があるので、安心して建設業に息

子を送り出すことができる」という。

一方、会員企業に戻ったあとの職場定着については、「たとえば、弊社では毎年、一定数を採用している。経営が厳しいからといって採用しないと、ある年代が歯抜け状態になる。それが一番問題だ。各年度、満遍なくひとがいることが離職を食い止める抑止力になる。ひとつ上の先輩なら、「自分も去年はそうだった」と悩みを理解してくれる。これが五年も違ってもう難しくなる。自分はひとりではないと感じることができる、悩みを共有してくれる先輩の存在はとても大きい(藤屋氏)と指摘する。

汗をかく企業が一社あればできる

アカデミーのような取り組みは全国的にみてもほとんど同様の例はみあた



出張教育における鉄筋実技(広島建設アカデミー提供)

らない。各地の人手不足が深刻化するなか、地域の建設業を担う人材を育成する訓練機関を全国に広げることができないのか。

「地域に汗をかく企業が一社あれば、アカデミーがやっていることはどこでもできる。多少の身銭を切りながらも地域の建設業を支えていけば、それに賛同してくれる企業が広がりはじめる。みんなで支えあえば、地域の建設業の担う人材を育成していくことができる」と藤屋氏はみている。

それを具体化するため、以下のようなシステムが必要ではないかと提言する。「一番公平感があるのは、専門工事業団体などに人材育成費を提出し、そこから、中国支部などに地方の人材育成に必要なお金を流す仕組みがいい。型枠や鉄筋など専門工事業ごとに業界団体を通じてやれば、満遍なく人材育成ができ、業界団体の求心力も高まる(藤屋氏)。

年齢や資格に応じた賃金カーブを設計

人材確保の難しさの背景には、建設労働者の賃金水準の問題もある。

日本建設業連合会(日建連)は四〇歳代で年収六〇〇万円をめざすなど、具体的な数値目標を掲げている。しかし、日給月給制が多い建設業の実情からすると、実現は容易ではない。

「公共工事設計労働単価では、型枠や鉄筋など職種ごとに、単価が示されるにすぎない。たとえば、高校を卒業して、実務経験を三年積んだ後、二級技能士を取得する。五年後には一級技能士、一〇年後は登録基幹技能者など

を取得すれば、年齢や資格に応じた年収カーブが描けるはずだ。国交省も交えて検討して、モデルを示してはどうか(藤屋氏)と提言する。

ものづくり技能の社会的評価を高める

建設現場の高齢化が進み、若年者の確保・育成は喫緊の課題だ。

藤屋氏は、「建設業は正直、きつい仕事だ。ただ、同じ仕事はひとつとしてなく、地図に残る仕事ができる。建設業は幅広く、画一的な魅力発信は難しいが、現場をみてもらうなど、ものづくりの楽しさを実感してもらおうのが一番だと思う。ただし、専門工事業は勝手に現場をみてくださいとはいえない。日建連や元請団体などが、技能系の間が勉強できる場を設けるようにしてほしい」と切望する。

さらに、若者の入職を促進するためには、ものづくり技能の社会的な評価を高める必要があると指摘する。「日本のもものづくり技能は素晴らしいものだが、まだ十分に評価されていない面もある。3Kに加え、社会から尊敬されないようでは、若者は建設業に入職してこない。ドイツのように、職人、マイスターはすばらしいという社会的評価が必要ではないか。会員企業をみても、一級技能士には、すばらしい技能をもったひとがたくさんいる。もともと評価されていると思う。技能立国を軸に、技能のすばらしさを内外に積極的にPRしていくことが、若年の入職にもつながるのではないかと話す。

(遠藤 彰)