

交流のひろば/agora—crosstalk—



富士教育訓練センターにおける人材育成教育 ～ものづくりは人づくり～

小松原 学

静岡県富士宮市の富士山のふもと、朝霧高原を舞台に技能者の教育訓練を実施しているのが「富士教育訓練センター」である。

本施設は、こうした教育訓練施設では希な全国が対象で技能者の教育訓練はもちろんだが、大手ゼネコンも含め、技能者と技術者の橋渡しの役割も果しているユニークな存在といえる。今、全国の教育訓練の「中核センター」として位置づけられたことから、新たな展開を図るため、関係機関と共に連携を強化し検討を進めている。

キーワード：ものづくりは人づくり

1. はじめに

富士教育訓練センター（以下：訓練センター）は専門工事業団体・建設関連業団体が協議会をもち、1997年に建設大学校跡地の払い下げをうけて、技術・技能育成のために設立した訓練センターである。富士山西麓に位置し、自然豊かな環境で、建設産業の未来を担う若者が寮生活をしながら技術・技能の習得に励んでいる。開校以来、一貫して「ものづくりは人づくりから」という強い信念を持って教育訓練を行っている。

さて現在、建設業界は市場の縮小が急速に進み極めて厳しい経営環境にあり、企業は事業の再構築、人員削減、新規採用を進めている。又、そこで働く技術・技能者の高年齢化が懸念されている。一方で、少子化、社会環境の変化等により、建設業を注目視する若者も減少している。このような中、専門工事業は優れた技能者の確保、育成がその使命に関わる最重要課題となっている。しかし一方では、経営が厳しい状況下で、優れ

た技能者の確保および育成は困難な現状があり、総合建設業で働く技術者についても、現場に出て施工管理を担当する段階で、技能に関する理解度が薄く、職長任せといった現状もある。その結果、施工現場における技術者と技能者の信頼関係が希薄になり、品質管理面にまで影響することが懸念される。又、工事規模もバブル崩壊後、小規模化しており、従来の単能工集約型の施工形式では非効率であり、多能工が求められている。

建設業界に求められている技能者は、まず高年齢化対策としての即戦力となる「若者」。次に、「即成果を出せる人材」。そして、技術者においては、生産現場を担う施工管理者として、現場の利益を確実に確保出来る人材だと考える。

(1) 訓練施設の概要（狙いは現場力強化）

訓練センターは静岡県富士宮市の朝霧高原という環境のいい場所にあり、職業人だけでなく学生や海外からも研修に来ている。

敷地面積は約5万m²あり、教室での教育は学校と同じだが、この施設の特徴として技能実習場、機械実習場があり、技術者・技能者の「現場力強化」に力点を置いている。

そのため、座学が2割、実習が8割の割合でプログラムを作っている。先生はすべて現場経験者、または現場での職人経験者で構成している。

全寮制で218名泊まれるが、一部屋4ベッドが中心になっており、今若い人たちが集団生活をする機会がない中で、ここに研修に来いろいろな人達と話をす



写真—1 機械施工実習

ることで、コミュニケーション能力が向上する環境になっている。

全寮制のもう一つのメリットは、理解できなければ夜まで教室を使って徹底してやると言う、現場と同じやり方が出来ることである。

例えば、明日コンクリートを打設するという場合、作業が夜中になっても明日の作業が出来る段取りを必ずやらせている。そういう厳しさと、必ず達成することを若い時に動機づけしている。全寮制には、そういうことが出来るメリットがある。

ここには、体育館やトレーニングルームの他、スナックもある（勿論、20才未満は飲酒禁止）。なぜ、そのような施設があるかと言うと、今の若い人達には所謂、ノミニケーションが不足しているので、いろいろな人と話をする場をつくることを目論んでいる。実際、基幹技能者研修の場合などにはかなり年配の人もあり、世代間を越えた多種多様な技能者が意見交換会をする場として利用している。

(2) 開校以来の受講者数・受講企業数推移

近年の受講生の数は年間1万～14万人ぐらい、企業数は3500～6000社ほどで、平成20年頃からすると今は少し落ちている。建設業の人材確保難で、企業が訓練生を教育訓練に送り出す事が難しいのではないかと思われる。

ただ、訓練センターに訓練生を送り出している企業には、「現場力の強さを求めるためには絶対に教育訓練が必要」だと強い信念を感じる。毎年継続して来ている企業も多くなって来た。

しかし、実務研修で色々な体験をさせなくてはいけないという気はあっても、なかなか送りだせないと言う企業もあり、そうした現状を最近強く感じている。そのため、訓練センター自体も厚生労働省の助成金制度を使って企業の負担金を、出来るだけ少なくするようにしている。

一方企業側も、社会保険加入の中小企業に関しては、厚生労働省が助成金制度を設けており、大体、受講料負担は助成制度の利用で賄えるようになっている。これがないと企業が全額負担して教育訓練に送り出すのは、厳しくなっていると思われる。

こんな例もある。今まで採用者を教育訓練に派遣しなかった企業が、教育訓練に派遣したら定着率が飛躍的に良くなり、毎年新入社員を採用する必要がなくなったと言われた。

派遣してみて定着が良くなり、初めて教育訓練の大切さを感じてもらえた。

受講生は全国から来ているが、特に企業の多い東京

都が多い。近畿は少ない感じがするが、これは兵庫県三田市に広域対応の訓練施設があるからだと思われる。

年間の受講者数推移をみると、10月ごろから入札等で工事が増えるので、それ以降は受講生が少なくなってくる。

2. 教育訓練カリキュラムについて

訓練センターで実施しているカリキュラムは、様々なニーズに対応する形となっている。

対象者の既存の技術、研修の実施時期、計画人数等により変化があり、一つとして同じ物がないのが特徴である。

大きく分類すると、研修の時期や対象者があらかじめ定められた「一般募集型」、専門工事業団体で造り上げ会員企業を対象とした「団体単独型」、企業単独で時期や対象者を統一する「オーダーメイド型」、学生を対象とした「体験実習」等がある。

全てのカリキュラムに共通している安全管理は、朝の朝礼から身なりや安全確認を習慣にすることで、現場作業における事故を未然に防止する役目を担っており、整理整頓をさせることで、作業環境の整備も習慣にしている。以下に各カリキュラムの特徴を抜粋する。

(1) 一般募集型

全てのカリキュラムのベースとなっているのはこの一般募集型であり、全ての企業から参加することが可能となっている。

このカリキュラムは、現場で必要とされる専門の技術について、実習を主体とした作業手順、実施方法、安全管理を重点として造り上げられた特徴がある。中でも評価が高いのは、現場を想定した実習を行うことであり、座学で学ぶ事を即実践で行う方法で、高い理解度を探求した結果である。

(2) 団体単独型

専門に特化した先生方を配置できる環境から、より専門性の高いカリキュラム構築が可能となっている。

その中で必要な技術だけではなく、必要な作業資格を修得させ、より現場での安全作業を実践できるようになっている。また、団体推奨の最新技術についても学ぶことが可能となっており、業界が求める人材像の育成に、一番近い形になっている。

(3) オーダーメイド型

長期研修を組む企業や、短期研修を組む企業など、

様々である。企業からの講師とセンターの講師が協力し、業界の一般的なことから、企業独自の考え方を根付かせる研修が見受けられる。

特に自社の施工を想定した訓練が出来るため、現場の要望やキャリア教育を踏まえた訓練を行える特徴がある。

(4) 体験実習

これについては、次項の「人材確保・入職促進に向けた取組」でも改めて触れるが、実物を組み上げる難しさや達成感を味わってもらい、建設業の魅力を伝える研修となっている。

実施においては注意点がある。10年前の研修生には見受けなかったが、近年の若者は縦社会に対する偏見があり、横の結束が強いが、頭一つ出る者がいなくなってきた。そのため、まず質問が出てこない。質問をすることが恥と思っている者が多く、堂々と質問一つ出来ない。そのため、知らないことを恥と思わず、知る楽しみを感じてもらえるよう促している。

3. 人材確保・入職促進に向けた取組

(1) 人材確保の現状（鍵は保護者と先生）

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、応募は無い。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様にさえ見える。確保が難い要因には、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、これらの要因は生徒の保護者たちが持つ阻害要因である。

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無く、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。

「ものづくり」の楽しさを味わうには、施工実習がもっとも効果的であるが、学校側の現状は実習用の資器材が満足に揃ったところが少ない。また、資器材が有ったとしても、現在の施工現場で使われているものに比し、老朽化したものになっているのが現状である。

訓練センターに派遣されて来る技能職新入社員に聞くと、入社の動機は多くが担任の先生の奨めによると答える。保護者も、先生を頼りにしているのが現状である。

一方、先生達の話では、最近は土木・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、せっかくの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、このような現状を開拓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、先生たちの技能実習（教える技能に不安を抱えている先生たちもいる）、先生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組をしている。

送り出す側（生徒、保護者、先生）と受け入れる側（建設業界、事業主側）が積極的に交流し、更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) 若年者に魅力ある職場づくり支援事業（若年者入職促進事業）

訓練センターは、建設産業界の喫緊の課題である人材確保・入職促進への取組として「若年者に魅力ある職場づくり支援事業」を展開している。

この支援事業の推進委員には、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が選任されており、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てもらいながら事業を推進している。更に厚生労働省の経費助成も受けている。

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、更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図っている。

(a) 専門高校生の訓練センターにおける技能体験研修

訓練センターでは、平成14年度から各県の建設業協会及び専門高校の先生方とタイアップし、夏休み期間等を利用して訓練センターにおいて、3泊4日～5泊6日の日程で、実技訓練を中心に技能体験研修を実施している。

研修内容は、各協会及び先生方と打合せし、ニーズに基づいたカリキュラムとなっており、資格取得の為の実習や、鉄筋、型枠、測量等の実習、現場見学等が含まれている。

生徒達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出来た。また、現場経験のある訓練センターの先生方からは、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。更に、この専門高校生技能体験研修に最初に取組んだ（一社）愛知県建設業協会では、平成21年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た。

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名全員の保護者が「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名の内14名が「魅力ある職業で、就職させたいと考えている」と回答した。平成23年度は回答者30名の内、24名が「魅力ある職業で、就職させたいと考えている」と回答した。平成24年度は78%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、このような取組が保護者の方々にも好影響を与えていていると言えるのではないか。

(b) 専門高校生に対する出前講座

訓練センターでは、（一社）埼玉県建設業協会と協力して、県内の専門高校の生徒を対象にした出前講座を実施している。

建設業界ガイドブックや建設業経理士のパンフレットなどを活用し、建設業の役割・すばらしさ・魅力等を伝え、建設業に対する理解促進を図っている。

また学校のニーズに応じた「体験実習」として、鉄筋実習も取り入れた。体験実習に際しては、地元専門工事業組合等の、講師の派遣や最新の資器材提供等の協力も得て実施している。

平成26年度の実績は、6校7講座、受講者数327名であった。

(c) 専門学校生に対する職業体験学習

訓練センターでは、開校当初から中央工学校が総合建設実習を実施しており、その後、浅野工学専門学校、修成建設専門学校等が技能実習等を実施してきた。

研修内容は、学校側のニーズに基づいたカリキュラムとなっており、4泊5日～8泊9日の実習を中心としたコースとなっている。

平成26年度の実績は、4校9コース、修了者数770名であった。

(d) 大学生に対する職業体験学習の実施

訓練センターでは、建築系の大学生を対象に、「建築実務研修」(4泊5日)を平成24年度から実施している。

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測量実習、仮設足場組立、鉄骨組立、鉄筋組立、型枠組立の実習などを実施した。

平成26年度の実績は、5校2コース、修了者数33名であった。

(e) 専門高校教師の技能体験研修

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、測量、工事測量等の実習を主にした2泊3日～3泊4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。

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達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行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。

このような技能体験研修に多くの教師が「参加したい」との意思がある一方、前記の通り、「日程調整がつかない」、「部活動の顧問で忙しい」などの状況があるため、平成24年度から出前講座も開始した。

出前講座は、1日実習が殆どであり、鉄筋施工、型枠施工や圧接施工等の講座が実施された。実施に際には、専門高校生への出前講座同様、地元専門工事業組合等の、講師の派遣や最新の資器材提供等の協力も得て実施している。

(3) 今後の取組

(a) 教育訓練の充実

最近の人材不足、防災、減災等に対応するための「業界ニーズ」は、教育訓練カリキュラムの拡充を求めている。訓練センターは、より広範な業界ニーズに対応したカリキュラムの開発と、広範なニーズに対応できる優れた講師陣の配備に努め、自らも従来にも増した教育訓練実績の拡大を図り、中核センターとしての役割を追求したい。

イ、技能者・技術者不足への対応や建設業の海外発展の促進、女性の活躍推進等の観点から、外国人技能実習生や女子学生、女性技能者・技術者等に対応したカリキュラムの充実を図る。

ロ、防災、減災、老朽化対策、メンテナンス、耐震

化等に関わる技能者、技術者のための、新たなニーズに対応したカリキュラムを構築する。

ハ、地域の教育訓練を支援するためのカリキュラムの構築及び支援体制を整備する。

ニ、高校生等の若年者に対する実務実習カリキュラムの充実を図る。

ホ、専門高校、専門学校等の教師等に対する実践的なプログラムを実施する。

ヘ、若年者の入職と定着に資する国家試験受験資格取得支援と基盤となる教育訓練の実施を検討する。

ト、東日本大震災発生後の被災者に対する職業訓練の実施経験を活用し、将来の発生が想定される大規模災害の被災者教育訓練プログラムを構築する。

(b) 関係機関との連携強化

訓練センターは、広域的な教育訓練を実施している「三田建設技能センター」との連携・協力のもと、各地の教育訓練施設、団体、企業等と連携し、建設産業界の教育訓練体系構築の一翼を担い、中核センターとしての役割を追求したい。

イ、地域の教育訓練施設、団体、企業で実施する研修等の共通プログラムやテキストなどの開発・提供を行う。

ロ、各地域の職業訓練校や団体、企業等における相互の情報交換やプログラムの補完などを行う全国的ネットワークを構築する。

ハ、出前講座のカリキュラムの充実を図る。

ニ、各機関や団体、有識者が持つ知見等をとりまとめ、今後の教育訓練の在り方等に関する提言の発信機能を構築する。

ホ、各地域の建設産業団体などによる教育訓練施設設立および運営を支援する。

ヘ、ボランティア活動等を通じた研修生等と地域住民との交流を促進する。

(c) 施設の整備

施設整備に関しては、前記の国土交通省ワーキングチームの報告書に示された基本方針に基き、最大限の自助努力を前提として、その上で、今後の建設産業を支える担い手確保・育成のための象徴的取組の一環として必要なご支援も頂き、早期に建て替えを行うこととする。

建て替えを行うにあたっては、施設は施工現場実習を核として、建設生産システムを支える技能者・技術者をはじめ、将来の担い手となる学生・生徒が集い、学習する場として、また、建設産業界・教育機関・他

の教育訓練施設のネットワークの結節点として様々な人達が利用することに配慮した施設とする。

さらに、世界遺産である富士山の景観にも配慮が必要であり、また、富士宮市との協定による防災拠点としての役割にも対応させるため、一時的避難場所としての機能を担保し、かつ、一般者にも開かれた施設とする。

4. おわりに

これからの建設業は、競争原理の下で、従来以上のコストダウンや品質管理が追及されている。他の産業に比べ、生産現場が分散し、且つ、一件ごとに異なるものを造り出さなければならない建設業の場合、一つ一つの現場における管理者の力量によって現場損益が決まると言っても過言ではない。技術者と技能者の信頼関係希薄化への対策として、施工実務に精通した上級者職長の技能者にマネジメント能力を教育し、提案力、調整力をも備えた基幹技能者の育成も要求されている。すなわち技術・技能者の人間力が問われている時代だと言えるのではないだろうか。訓練生募集活動で全国の企業を訪問すると、「訓練センターに行くと、何の資格が取れるのか」このような質問をしばしば受ける。しかし、誰もが技術、技能だけでは仕事は出来ないことは分かっているはず。特に建設現場は、一人で仕事はできないところ。他人と話が出来なければ仕事が進められない。又、リーダーとしての統率力、使命感、一つのことを持続する力等、技術・技能以前に求められる重要な事がある。人づくりのベースにあるもの、教育訓練に求められているものは、一部的には「即戦力」「即成果」だ。しかし、訓練センターが人材育成と云わず、敢えて、「人づくり」と言う言葉に拘る理由はここにある。

技術コース、技能コース、多能工コースなど、初心者向けから中級者～上級者向けに、きめ細やかなコースを多数用意している中で、全国から多数の方々が受講されている。開校以来148759名、今後も受講者が増えて行くと思われ、その基本に流れる信念は一貫としており、技術者・技能者の育成という側面から建設産業発展に貢献していきたい。

J C M A

[筆者紹介]

小松原 学（こまつばら まなぶ）
富士教育訓練センター
校長

