

建設業担い手 確保・育成推進 マニュアル



平成29年3月



はじめに

建設業は、道路や河川、上下水道などの社会インフラの整備、公共施設や民間の建物の建築など、まちづくりの担い手として県民の暮らしを支えています。また、台風や大雨の時に道路や河川のパトロールをして緊急措置を行ったり、災害時に応急復旧工事を行うなど、地域の安全・安心の守り手でもあります。

このように建設業は、地図に残る仕事、人の役に立つ仕事として、大きな魅力とやりがいのある業種ですが、長期的な建設投資額の落ち込みや受注競争の激化による企業の経営状況の悪化などにより、建設業の就業者数は減少しています。将来にわたり、県民の生活を豊かで活力のあるものにするためには、建設業界全体で担い手の確保・育成に取り組まなくてはなりません。

愛知県建設部では、小中学生を対象とした現場見学会や出前講座、学生と若手技術者による意見交換会などにより建設分野のPR・魅力発信に努めているほか、建設現場における休日の確保や男女別トイレの設置など、労働環境の改善を目指す建設労働環境改善工事にも取り組んでいます。

こうした取り組みの一環として、今年度は、技術者・技能者の入職・定着の推進を図るため、主に若手の技術者・技能者のスキルアップにつながる9種類の研修等を開催し、県内企業の多くの方にご参加いただきました。アンケート結果からは、各種研修の内容について理解が深まったという意見に加え、同世代の他社の人と話し合うことができ良かったなどの意見も多くあり、研修が有意義なものであったことがうかがえます。

この度、これらの研修結果に加え、基本的な研修計画の立て方や有効と思われる方策等について取りまとめた「建設業担い手確保・育成推進マニュアル」を作成しましたので、それぞれの企業の皆様、あるいは建設業団体の皆様に、今後の担い手確保・育成の参考としていただければ幸いです。

最後になりましたが、本研修等を実施するにあたり、快く社員を研修に送り出していただいた企業の皆様、研修の周知等にご協力をいただきました建設業団体の皆様に対し、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

平成29年3月

愛知県建設部建設企画課

目次

1. 建設業における担い手確保・育成上の現状と課題	1
1. 1 県内の建設業の担い手不足の現状	1
1. 2 若者の定着の難しさ	1
1. 3 中小企業が抱える課題	3
1. 4 若者が重視するもの	3
2. 新規採用マニュアル	6
2. 1 採用の基本	6
2. 2 採用計画の立て方	7
2. 3 新卒採用方法	8
2. 4 中途採用方法	14
2. 5 採用活動の好事例	15
3. 人材育成研修マニュアル	18
3. 1 人材育成の基本（育成と指導）	18
3. 2 育成のポイント	19
3. 3 指導の基本（3つのスキル）	20
3. 4 OJT と OFF-JT	22
3. 5 OJT(職場内教育)手法	23
3. 6 OFF-JT(職場外教育)研修カリキュラム	27
4. 新たな担い手確保・育成に向けた方策	38
4. 1 担い手確保・育成の5段階と実践事例	38
4. 2 効果的な研修等（建設業担い手確保育成推進事業の実施結果より）	43
参考資料 1 研修アンケート結果	45
2 人材育成助成金	48

1. 建設業における担い手確保・育成上の現状と課題

1. 1 県内の建設業の担い手不足の現状

愛知県内の建設業就業者数の推移を表-1、および図-1 に示す。平成 14 年度には 342 千人だったが、平成 28 年度には 264 千人と約 23%減少している。ただし、平成 23 年度の 249 千人を底に、最近 5 年間は、ほぼ横ばいからやや上昇傾向が見られる。

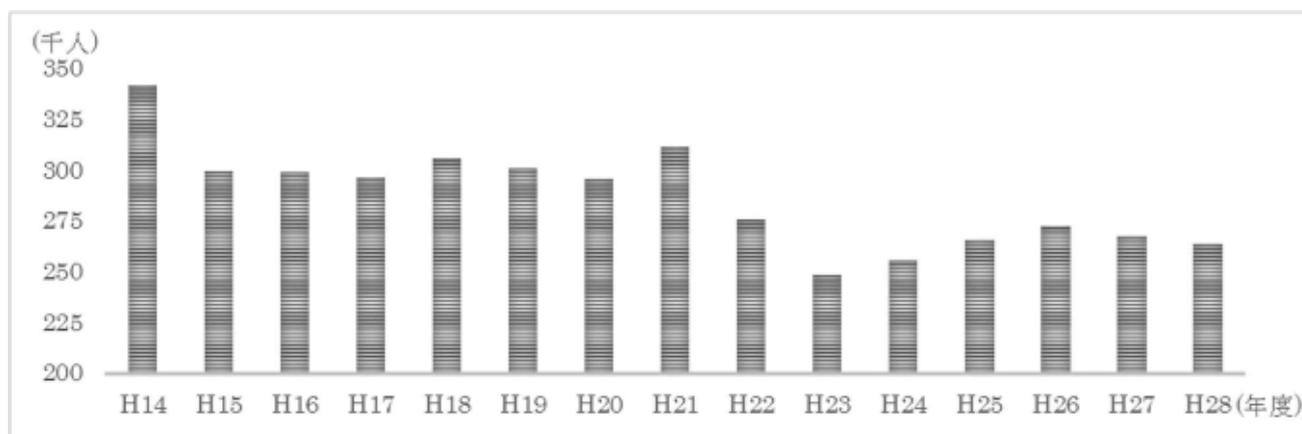
リニア中央新幹線やアジア競技大会に関連するプロジェクト、防災減災対策、老朽化が進むインフラの更新など、当地域の今後の建設需要を考えると、担い手不足は依然として厳しい状況といえる。

表-1 愛知県内の建設業就業者数（愛知県県民生活部統計課資料より作成）

（単位千人）

年度	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
建設業就業者数	342	300	299	297	306	301	296	312	276	249	256	266	273	268	264

図-1 愛知県内の建設業就業者数（愛知県県民生活部統計課資料より作成）



1. 2 若者の定着の難しさ

愛知県内における平成 24 年度新卒者の 3 年目までの離職率について、高校卒・大学卒別、業種別に表したものを図-2、及び図-3 に示す。他業種に比べ、建設業の離職率が特別高いわけではないが、製造業と比べて約 2 倍の離職率であることが特徴的である。特に愛知県では製造業に携わる人が多く、離職率の低さが新規採用時、転職時に製造業を選択する理由の一つになっていると考えられる。



図-2 平成 24 年 3 月新卒者の 3 年目までの業種別離職率（高校卒）（厚生労働省愛知労働局資料より作成）

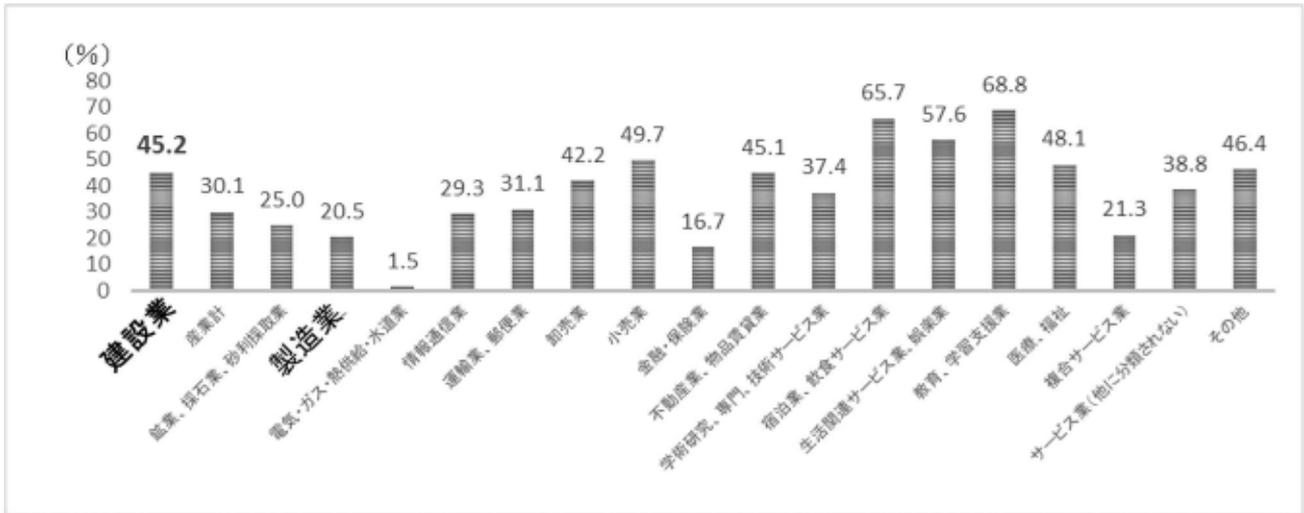
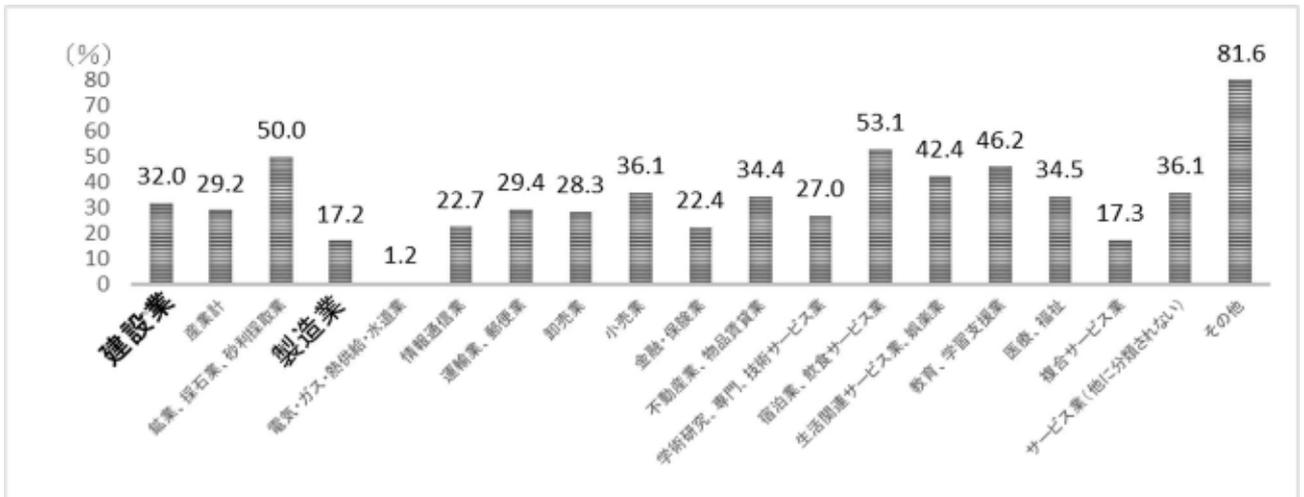


図-3 平成 24 年 3 月新卒者の 3 年目までの業種別離職率（大学卒）（厚生労働省愛知労働局資料より作成）

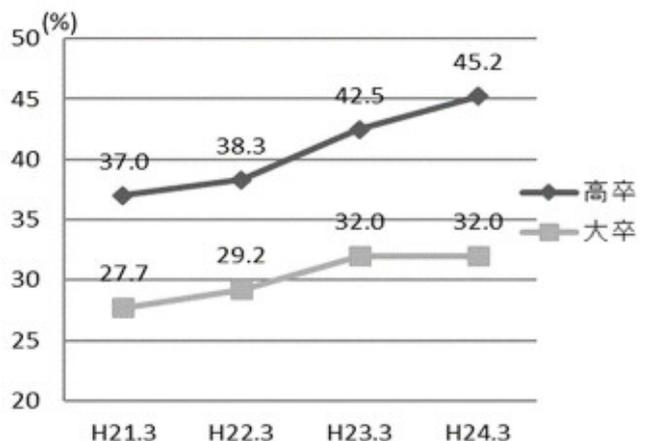


建設業の 3 年目までの離職率の推移を図-4 に示す。これによると、最近 4 年間で離職率は上昇傾向にあり、とくに高卒の離職率は 37.0% から 45.2% と 1.2 倍になっている。

リーマンショック以降数年間採用を見合わせていた会社が新規採用を再開しても、育成する立場の上司が育成に慣れておらず、その結果として離職率が上昇していることが予想される。採用に注力するとともに、育成し、定着させる組織風土づくりが急務である。

図-4 建設業の 3 年目までの離職率の推移

(厚生労働省愛知労働局資料より作成)



1. 3 中小企業が抱える課題

今年度実施した企業内トレーナー養成研修でのディスカッションやアンケートの結果から、企業側は、以下のような人材に関する課題を抱えている。

●人材採用について

- ・ 求人活動をしていても新規採用につながらない。
- ・ 採用の仕方がわからない。
- ・ 技術者の中途採用者ができない。採用しても質が悪かったり、もしくはすぐに辞めてしまう。
- ・ 採用したいが、今後の景気変動を考えると躊躇してしまう。

●人材育成について

- ・ 計画的な研修をしていない。
- ・ 教育は現場における OJT しかしていない。
- ・ 現場における OJT が形だけで内容が伴っていない。もしくは担当する社員による差が大きい。
- ・ 研修をする余裕がない（金銭的、時間的）。
- ・ 社内に若手社員を育成するトレーナーがいない。

●社員の定着について

- ・ 採用してもすぐに辞めてしまう。
- ・ 定着率を高めるための方法がわからない。

1. 4 若者が重視するもの

アンケートにより、入社5年以内の若手技術者・技能者に対して、「現在勤務している会社に永く勤務するために希望すること」を調査した結果を表-2に示す。これによると、若手技術者が最も重視するものは「やりがい・働きがい」であり、ついで「休日」、「給料」および「人間関係」となっている。これに対して、若手技能者は「給料」を最も重視しており、ついで「休日」、「人間関係」となり、「やりがい・働きがい」はさほど重視していない。

また、企業の人材育成担当者へのアンケート結果は、「やりがい・働きがい」が最も多く、「休日」はさほど重視していない。ここに若手社員と企業の人材育成担当者との大きな意識差が見てとれる。

このことから、若手社員の定着率を上げるためには、企業の幹部やベテラン社員が思っている以上に「休日」が重視されることを念頭に置いた就労環境の改善や、より一層「やりがい・働きがい」を感じられるような工夫が求められる。

表-2 現在勤務している会社に長く勤めるために希望すること

(2016年12月～2017年2月実施 研修アンケート結果より)

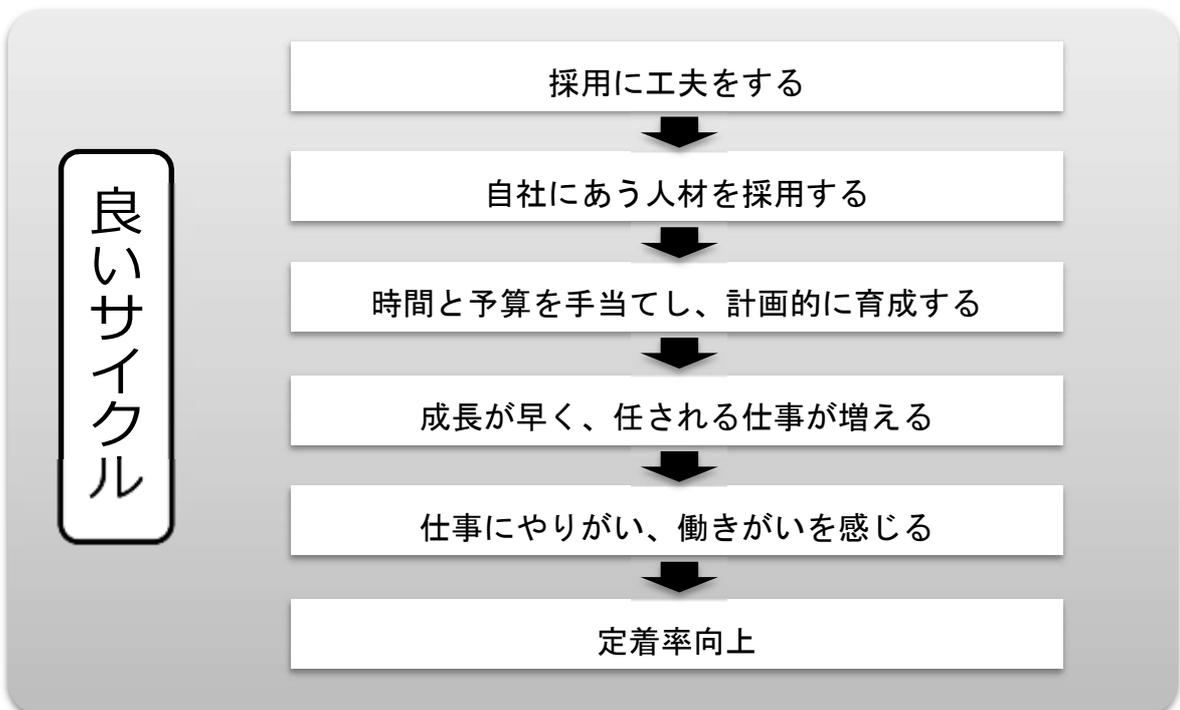
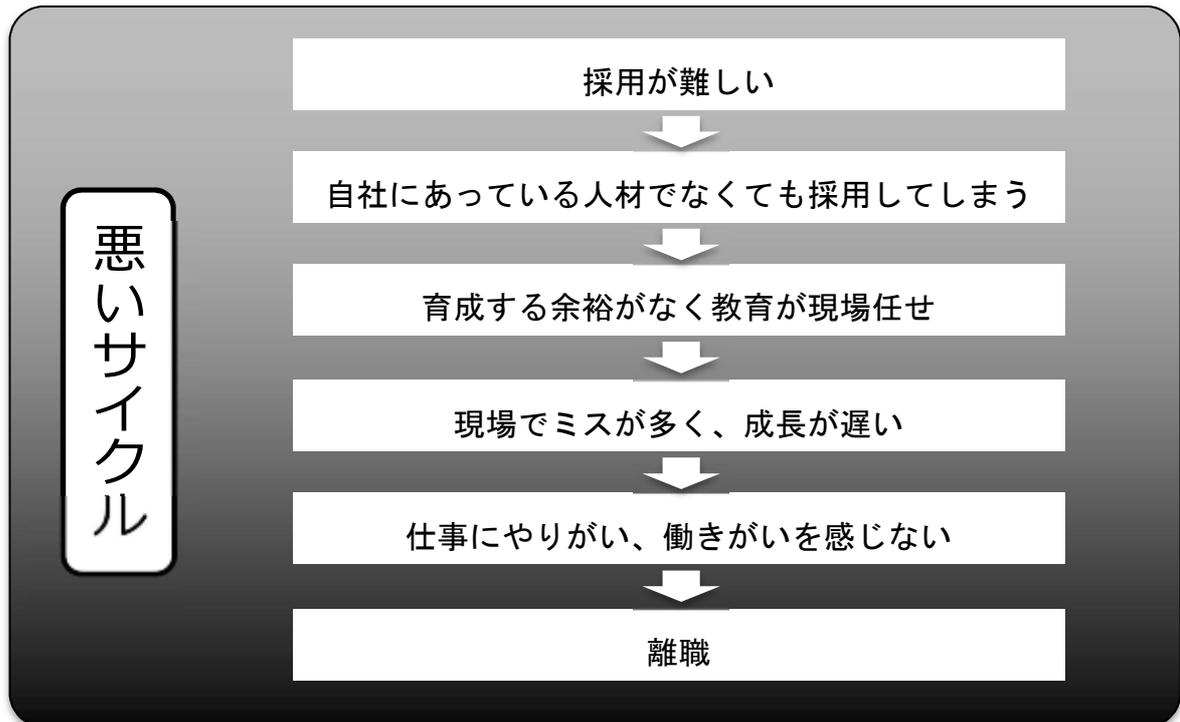
	若手技術者	若手技能者	人材育成担当者
給料	21.2%	23.7%	19.8%
休日	22.7%	22.9%	12.9%
人間関係	21.2%	21.2%	21.6%
やりがい・働きがい	22.9%	17.8%	31.9%
安定性	11.1%	12.7%	13.8%
その他	1.0%	1.7%	0.0%

※網掛け部は、回答が多かった部分



コラム 人材に関する良いサイクルと悪いサイクル

人材採用、定着に関して課題を感じている建設会社の多くが「悪いサイクル」に陥っており、これを「良いサイクル」に変える必要がある。採用、育成の各段階で「工夫」を凝らすことにより「悪いサイクル」から脱することができ、定着率向上につながる。



2. 新規採用マニュアル

2. 1 採用の基本

採用手法には、大きく分けて新卒採用と中途採用の2種類がある。さらに雇用形態によって中途採用は8種類に分けられる。それぞれの特徴があるので、採用する職種に応じて勘案し、採用計画を立案する必要がある。

表-3 採用手法と特徴

		経営層・ 管理者	技術職	事務職	特徴
新卒採用	正社員	◎	◎	◎	将来の幹部候補 定着率が高い 夢がある 成長意欲が高い
中途採用	中途採用の 正社員	○	◎	○	即戦力として期待できる
	中途採用の 契約社員 (有期契約)		◎	○	別途給与テーブルが必要
	役員待遇	○			社長との相性が重要
	シニア人材		◎	○	業務を限定したスペシャリスト
	パート、 アルバイト		○	◎	業務を限定した補助員
	派遣社員		○	◎	給与はパート、アルバイトに比べて高額になる
	外国人研修生 制度		○ (技能職)		技能実習生3年
	外国人専門職 雇用		○		IT技術、建設技術に長けている 人材

◎ 適している ○ やや適している

2. 2 採用計画の立て方

効果的な採用を行うためには、採用に関する計画を立案する必要がある。施工計画や営業戦略は立てても、採用計画を立てたことがないという建設会社も見受けられるが、人で成り立つ建設業において、採用は最重要課題である。

採用計画に関して、経営層・管理者、技術職、事務職に分けて立案した事例を以下に示す。

表-4 建設会社の採用計画の事例

		経営層・管理者	技術職	事務職
いつ採用するのか		20●年 (新規事業開始に向けて採用する)	毎年	適宜
何人採用するのか		1名	2名 (定年退職を補充する)	適宜 (結婚退職を補充する)
どのような人材を採用するのか(学歴、職歴、年齢)		大手建設会社経験者 中途40歳代	高卒、大卒 新卒もしくは 中途20歳代	高卒、大卒 ●歳まで パートまたは 派遣社員
どのようなメディアを使って採用するのか		ヘッドハンティング会社	ネット広告 企業展 工業高校、大学への 求人票	ハローワーク 人材派遣会社
具体的手法	応募日、方法	随時	3月1日	随時
	採用試験日、方法	筆記試験(2回) 個人面接(2回)	3月●日会社説明会、1次試験(筆記試験、グループ面接) 4月●日2次試験(筆記試験、個人面接) 4月●日3次試験(個人面接)	面接、筆記試験(1日で実施)
	内定日、方法	エントリー後1ヶ月以内	5月●日 メール、電話にて通知	面接後2週間以内
	内定フォロー方法	特になし	8、10、12、2月に研修会 毎月1日メール送信	特になし
	採用後の教育方法	管理者研修	4月新入社員研修 4~6月社内講師による研修実施	事務研修

2. 3 新卒採用方法

新卒採用手法には、高校や大学の学科や研究室に新卒予定の技術職の推薦を依頼し、その推荐枠に学生が応募する推荐方式と、一般から広く応募を受け付ける一般公募方式がある。

(1) 推荐方式

推荐方式には、学校推荐と教授推荐がある。学校推荐とは、学部や研究室に対して企業が学生の推荐を依頼するものであり、教授推荐とは、特定の研究室に企業が学生の推荐を依頼するものである。

これらの推荐方式は、企業にとっては一定の専門分野の知識・技術水準を持った学生を安定して確保できること、学生にとっては就職活動に過大なエネルギーを割く必要がないことから、双方にとって効率の良いシステムであると考えられ、特に理科系では広く行われてきた。

しかし、建設投資額の落ち込み等により企業は定期的に採用しにくくなり、一般公募方式で即戦力となる技術職を採用するケースが増えてきた。また、学生にとっても、推荐方式では内定受理後安易に辞退ができないため、一般公募方式で就職活動をするケースが増えている。

推荐方式で新卒学生を採用する場合のポイントは以下のとおりである。

① 継続して採用する

毎年や隔年など、コンスタントに採用する。学校側としては、継続して採用を確保してくれる会社に優先して優秀な学生を推薦する傾向にある。

② 入社後の定着率を高める

入社後、問題があつて退職すると、その情報は学校に入る。企業側に問題がある場合は、次年度から推薦がされなくなることがあるので、社員の定着率を高める努力をすることが重要である。

(2) 一般公募方式

一般公募方式において、新卒学生が企業を選択する場合の主なポイントは以下のとおりである。

- ① 社風（会社の雰囲気）
- ② 社員の定着率
- ③ 給与、待遇、休日、福利厚生
- ④ 将来性、安定性、社会貢献性がある
- ⑤ 希望する仕事ができる

採用活動の中で、これらの項目に対する会社としての姿勢を、学生に明確に伝えていくことが重要となる。

一般公募方式 6つのステップと具体例

ステップ1 採用計画の 策定

- ① 採用計画により、採用職種、採用人数を明確化
- ② 採用プロジェクトを発足

比較的若手メンバーを中心にプロジェクトチームを人選し、そのメンバーを中心に活動を進める。これにより、応募者は年齢の近い社員と気軽に話すことができ、若手社員はプロジェクトを通して成長するという効果がある。

ステップ2 採用活動 開始

- ① 会社案内、ホームページの作成
- ② 大学・高校訪問、企業登録

一般的な会社案内は顧客向けに作成されているが、学生向けに、学生の目線で見やすさを追求した会社案内等を作成すると効果的である。

大学や高校を訪問して、企業登録をしてもらう。企業が希望する学生像を学校側に伝えた上で、その内容を含めた求人票を作成する。学校のOB社員を担当にすると、共通の話題があり、企業登録等がスムーズにできる効果がある。

ステップ3
合同会社
説明会

合同会社説明会の目的は、次に自社の会社説明会に来てもらうことである。合同説明会の自社ブースを訪問していただいた人のうち、30%程度の人に会社説明会に来てもらうことを目標とする。

- ① **どんな仕事を希望しているのかを聞く**；自社の業務内容と本人がしたい仕事との共通点を探る。
- ② **自社の業種、特徴を説明**；興味を持ってもらえるように語りかける。
- ③ **感想を聞く**；一方的に話すのではなく、本人に話をしてもらう。
- ④ **会社説明会の日程や会場等の説明**；会社説明会の資料をもとに説明し、積極的に誘いかける。
- ⑤ **会社説明会参加の意思確認**；後から会社説明会への参加の有無を確認することは難しいので、その場で参加の意思を確認するようにする。

ステップ4
会社説明会

会社説明会の目的は、次に1次面接に来てもらうことである。会社説明会に来ていただいた人のうち、70%程度の人に1次面接に来てもらうことを目標とする。

- ① **受付**；学生への期待感を示すため、名前を呼んで受け付ける。
- ② **社長による会社紹介**；経営理念、経営ビジョンについて熱く語りかける。
- ③ **社内見学**；社員の案内により社内を見てもらい、社風を感じてもらう。
- ④ **採用要綱の説明**；会社が求める人材像、入社後のキャリアプラン、休日や給与などの待遇、内定までのスケジュール等を説明する。
- ⑤ **志望意思確認**；簡単な面接により、1次面接の希望を確認する。

ステップ5
面接



内定

- ① **1次面接→目的；本人の資質を確認**
職場適応性テスト；マインドの確認
ストレス耐性テスト；マインドの確認
グループ討議；コミュニケーション能力の確認
- ② **2次面接→目的；内定を出すかどうかを確認**
能力診断テスト；スキルの確認
営業職の場合は営業適性テスト；スキルの確認
小論文；論理力の確認
- ③ **3次面接→目的；本人の入社意思を確認**

内定を出した学生を確実に入社に導くためには、内定後のフォローが大切である。

① 内定を受けた学生の心理状態

内定を受けた学生の心理状態は複雑である。1社からのみ内定を得ている学生でも、喜びだけでなく、悩みを持っている学生が多い。まして、複数の企業から内定をもらっている学生であれば、さらに選択の決断をしなければならないという悩みがある。

- ・ 自分の選択は間違っていないか。または自分はどのような選択をすればよいのか。
- ・ 自分に対して会社は本当に期待してくれているのか。または自分に対して最も期待してくれている会社はどの会社か。
- ・ 会社は自分を必要としているのか。または自分が最も必要としている会社はどこか。
- ・ 自分の力で会社についていけるのか。
- ・ この会社に就職することを周囲（親、家族、友人）は評価してくれるのか。

② 内定後フォロープランの例

このような学生の不安な気持ちを収めるために、効果的なフォロープランの例を以下に示す。

a) 基本的なプラン；行事への参加を促す

- ・ 内定式の開催；けじめをつけることが目的
- ・ 業務説明会、懇談会、会社見学会の開催；会社と学生との接点を増やすことが目的
- ・ 社内行事への参加を促す；社員と学生とのコミュニケーションを促進することが目的

b) 通信プラン；郵送、電子メール等により継続的に接点を保つ

- ・ 社内報、内定社報の送付（毎月）
- ・ 通信教育の受講（定期的に）
- ・ 新聞・課題図書レポートの提出（定期的に）

c) 研修プラン；入社前に研修を実施する（内定者研修）

- ・ マナー研修
- ・ 施工管理基礎研修、現場見学

コラム 効果的な面接方法

面接を行う場合に、何を聞けばよいのか、どのような質問をすれば人物像がわかるのか、という疑問を持つ人が多いと思われる。以下に効果的な質問のポイントと事例を紹介する。

ポイント	質問事例
<p>1 事実を聞く</p> <p>人は、未来のことに対しては、平気でうそをつくことができるが、過去の事実については、うそが言えなかったり、うそをついてもばれやすい。</p>	<p>NG 質問「当社の業務は現場作業が多いので、肉体的にきついのですが、大丈夫ですか。」</p> <p>回 答「はい、体力には自信があるので大丈夫です。」</p> <p>→未来のことに対しては、大丈夫ではなくても大丈夫と言える。</p> <p>OK 質問「過去の実績（成功事例、失敗事例）について説明してください。」</p>
<p>2 失敗事例や対応方法を聞く</p> <p>経験があるということが、仕事ができるということではない。ほんの短い経験であっても、また補助をしているだけの経験であっても、事実としては経験していると答えることができるからである。</p> <p>そこで、仕事や活動の経験を聞くのではなく、失敗事例や、それにどのように対応してきたかを聞くようにする。</p>	<p>NG 質問「これまでにあなたが経験した業務について話してください。」</p> <p>OK 質問1「今までの仕事や活動における失敗事例を話してください。」</p> <p>OK 質問2「その時に、どのような感情を抱きましたか。」</p> <p>OK 質問3「それを、どのようにして乗り越えましたか。」</p>
<p>3 人間関係を聞く</p> <p>今の職場、前の職場もしくは学校での人間関係を聞く。企業人としてはコミュニケーション能力が欠かせない。</p> <p>これまでどのような対人関係を築いてきたのかということや、問題が発生した時に、他人のせいにする傾向があるのか、自分のこととしてとらえることができるのかという観点がポイントである。</p>	<p>OK 質問「あなたのことを、仕事や勉強、もしくは人間的なところで認めてくれると思える人を、あげてください。また、具体的にその理由を聞かせてください。」</p> <p>OK 質問「自分自身を認めてくれる人もいれば、認めてくれない人もいることでしょう。あなたを認めない人は、誰でしたか。その人たちと、どんな付き合い方をしてきましたか。」</p>

ポイント	質問事例
<p>4 親子関係を聞く</p> <p>対人能力の基本は親子関係である。親や家族にどのような対応をしているかを確認することで、対人能力について判断することができる。</p> <p>この質問に対する回答から、親や家族への愛情や、感謝する心をどの程度感じられるかがポイント。親に対する気持が、家族以外の人に対する愛情や感謝する心に反映するものである。</p>	<p>OK 質問「これまでの人生で、親からどんなことを学びましたか。」</p> <p>OK 質問「家族に対するあなたの思いを話してください。」</p> <p>事前質問「面接の際にお気に入りの写真を3枚持参してください。」</p> <p>→ 親や家族と一緒に写っている写真を持参する人は、親子関係、家族関係が良好と言える。</p>
<p>5 物事に懸命に取り組む姿勢を確認する</p> <p>物事に懸命に取り組む姿勢を確認するために、自社の採用試験を受けるにあたってどのような準備をしたのかを質問する。</p>	<p>OK 質問「当社もしくは業界に関連する書籍はどのようなものを読みましたか。」</p> <p>OK 質問「どの点が共感できましたか。」</p> <p>OK 質問「当社のホームページはどのような部分を見ましたか。その感想を聞かせてください。」</p>



2. 4 中途採用方法

新卒採用が、数か月に渡って複数回の面接やテストを実施するのに対して、中途採用は短期間の採用活動になることが多い。それだけに、明確な採用計画を立てる必要がある。

(1) 情報開示

入社後に、事前に聞いていないことが多いと感じると不信感が募り、結果として早期の退社になりがちである。面接は自社のファンになってもらう場であるとおきまえ、一緒に働きたいと思えるような情報を中心に、できるだけ多くの情報を開示することが重要である。

(2) 採用計画

経営計画に中途採用計画を記載する。計画では求めるスキル、年齢層、待遇（給与・賞与水準等）を明確にしておく。その上で、該当する人材が現れた段階で、採用計画に合致しているかどうかを判断する。いくら良い人材であっても、無計画な採用は将来の経営を圧迫する恐れがある。

(3) 採用手法

人材の中途採用の一般的な手法は以下のとおりである。

- ① ハローワーク
- ② 知人からの紹介
- ③ 人材バンク
- ④ 有料職業紹介事業
- ⑤ 就職情報サイト、新聞広告など

①、②は無料、③、④、⑤は有料である。

2. 5 採用活動の好事例

(1) 現場見学会、インターンシップ、懇談会

採用に際して、現場見学会やインターンシップの実施が有効である。実際に現場や職場を見ることで、学生が安心感を抱き、入社意欲が高まる。

○現場見学会、インターンシップの目的

実際に職場を見ることで働くイメージを持ち、不安感を除去し、自分がやれるという確信を持ってもらうことを目的とする。



○開催上の注意点

最終的には「よし、この会社で働こう。」と感じてもらえるような工夫が必要である。マイナス要因（土日曜日に仕事のことがある、冬寒くて夏暑い等）のことを話す場合でも、その後プラス要因（竣工後まとめて休むことができる、完成時の感動、お客様の褒め言葉、体を動かすことの快感等）で締めくくる。

○懇談会の開催

現場見学会やインターンシップの際に、若手社員との懇談会を開催する。少人数グループで行うなどの工夫により、現場見学会の場では聞けなかった素朴な疑問や、なかなか聞きにくいことも質問しやすくなる効果がある。



(2) 懇談会の開催事例

平成 29 年 1 月 27 日と 2 月 6 日に開催した県主催の現場見学会において、建設会社にご協力をいただき懇談会を開催した。以下に、懇談会の進め方と参加者の声を紹介する。

1) 形式、参加者

参加者を 1 グループ 5～10 名程度に分け、各グループに 1 名の建設会社社員を配置する。建設会社社員がグループ内の進行役を務める。

2) 懇談会の進め方（質疑応答形式）

第 1 ステップ（10 分間） やりがいセッション

建設会社社員が、やりがいや働きがいを感じた具体的な事例を話す。

その後、以下の A に関する質問を参加者より募る。

A) 建設業のやりがい、働きがい（どんな時にやりがいを感じますか、なぜ建設の仕事をしたと思ったのですか等）

第 2 ステップ（10 分間） 待遇セッション

建設会社社員が、1 日の仕事ぶり、休日の過ごし方などについて具体的な事例を話す。

その後、以下の B に関する質問を参加者より募る。

B) 待遇、労働条件（休日、給与、福利厚生等）

第 3 ステップ（10 分間） 将来性セッション

建設会社社員が、これまでどのようにスキルアップしてきたか、将来の夢などを話す。

その後、以下の C、D に関する質問を参加者より募る。

C) 将来のこと、将来性（建設業の将来性は、歳をとるとどんな仕事をするのですか、どのようにしてスキルアップするのですか等）

D) その他何でも、素朴な質問

第 4 ステップ（10 分間） 全体発表

各グループの代表者から、ステップごとの印象的な質問と回答について発表してもらい、全体で共有する。

3) 参加者の声

実際に見学会や懇談会に参加した学生からは、以下のような感想や意見があった。

○見学会参加者の声

- ・ 始めて大きな規模の工事現場を見ることができ、携わりたいと思った。
- ・ クレーンや重機を間近に見ることができて興味が湧いた。
- ・ 勉強したことが実際に行われているのを見て、勉強していてよかったと思った。早く現場で働きたいと思った。
- ・ 質問に的確に答えてもらい理解が深まった。
- ・ 働く人を生で見ることができてよかった。
- ・ 思った以上に安全に配慮していることがわかった。

○懇談会参加者の声

- ・ 働きながら資格を早く取ることの重要性を感じた。
- ・ 先輩社員の経験を自分に活かせると思った。
- ・ 給与、休日のことが気になっていたが、聞くことができてよかった。
- ・ 仕事のやりがいや苦労などを教えてもらい、実感が湧いた。
- ・ 分からないことが減り、将来の不安が少なくなった。

○建設業に対するイメージが変わったこと

- ・ 現場がもっとぴりぴり、怖そう、厳しそうというイメージであったが、リラックスしていて、優しく、温かそうだった。
- ・ もっと男だらけで汗臭いと思っていたが、清潔でさわやかな雰囲気だった。
- ・ もっときつそうと思っていたが、皆さんたいへんだけど楽しそうに働いていた。
- ・ 意外に休日があるようで安心した。
- ・ もっと汚れていると思っていたが、きれいだった。

(2017年1月・2月実施 現場見学会アンケート結果による)

3. 人材育成研修マニュアル

3. 1 人材育成の基本（育成と指導）

人材を育てるには、「育成」と「指導」という2つの要点がある。「育成」とは、やる気にさせることであり、「指導」とは、知識や手法を身につけさせることである。

「育成なくして指導なし」という言葉のとおり、まずはやる気にさせて、その次に知識や手法を教えると、伝えたことがその人の力になる。逆に、やる気のない人にいくら知識や手法を教えても、その人の力にはならない。

名称	意味
育成	熱意（やる気）を上げる
指導	スキル（知識、経験）を上げる



コラム 育成とはコップを上に向けること

目の前にコップと水があるとする。コップに水を入れるためには、コップを上に向けて水を注がなくてはならない。コップが下を向いたままでは、いくら水を注いでも水は流れ出てしまう。

教育とは人材というコップに水を満たすことであり、そのためにはまず、コップを上に向ける必要がある。これが「育成」である。その後、上を向いたコップに水を注ぐ。これが「指導」である。

例えば、自動車免許を更新する際に講習を受けなければならないが、最初に交通事故の事例や映像が映写される。これを見ると、受講している人は事故の悲惨さにドキッとす。この瞬間にコップが上を向くのである。その後、講師は法律改正や交通ルールのことを話す。するとコップに水が入る。この順序を間違えるといくら熱心に講師が話してもコップに水は入らない。

まさに「育成なくして指導なし」であり、会社で研修を行う際は、まず社員のコップを上に向けることを意識しなければならない。

3. 2 育成のポイント

育成とは「熱意」を上げることであり、コップを上に向け、自身のスキルを向上させるために人の話や知識を受け入れる体勢を作ることである。したがって、様々な場面で「育成」を意識することで、より効果的な指導を行うことができる。

OJT（職場内教育）、OFF-JT（職場外教育）の様々な場面で、育成に効果的な手法を表-5に示す。

表-5 OJT、OFF-JTにおける育成に効果的な手法

OJT（職場内教育）	OFF-JT（職場外教育）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 休日、有給休暇の推奨、残業の抑制 ・ 相談できる上司、先輩の配置 ・ 上司、先輩の模範的態度 ・ 社長、上司による個人面談 ・ 表彰制度、人事評価制度 ・ 親睦会、慰安旅行の開催 ・ 日常的な挨拶、声かけ ・ 仕事に対するフィードバック（ほめる、叱る） ・ グループディスカッション 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 次のような職場外研修 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 自己啓発型セミナー ➢ 少人数で講師と双方向型の研修 ➢ 講師のフィードバックを受けることができる評価型研修 ・ 異業種交流会 ・ 現場見学会 ・ 他社社員との交流 ・ 新卒社員の採用活動プロジェクトチーム

コラム 移籍するだけで活躍するプロ選手

プロスポーツ選手の中に、チームを移籍すると急に活躍する選手がいる。移籍した瞬間に個人の能力が上がるわけではなく、その理由は人が育つチーム、人をやる気にさせるチームにある。

かつてプロ野球の名監督と言われたある監督は、活躍していなかった選手を再生することで有名だった。チームの雰囲気や監督の一言一言が、その選手の隠れた能力ややる気を引き出す。まさに、その一言で現場は目覚めるのである。

3. 3 指導の基本（3つのスキル）

指導とは「スキル」を上げることであり、コップに水を注ぐように、知識を増やし、経験を積み上げさせることである。

建設業の技術者・技能者に「指導」すべきスキルは、大きく分けて以下の3つに分類される。

① 技術力・技能力

品質、原価、工程、安全、環境に関する知識と経験

② コミュニケーション力

親密力（第一印象をよくすること）、調査力（相手の話を聞く力）、表現力（プレゼン能力）、交渉力（相手のNOをYESに変える力）

③ 問題解決能力

物事を論理的に考える力、問題を解決する力、技術を応用して提案する力

これら3つのスキルを入社5年目までに身につけると、仕事をスムーズにこなすことができるようになり、定着率の向上につながる。表-6、表-7に技術者、技能者に分け、いつ頃までにどのようなスキルを身につける必要があるのかをまとめた。

表-6 技術者必要スキル一覧表

	技術力・技能力	コミュニケーション力	問題解決能力
内定者	—	報告、連絡、相談の基本	—
新入社員	品質；図面読解力 工程；工程表読解力 安全；労働安全衛生法の基本知識	親密力；好感を持たれる力 調査力；相手の話を聞く力 表現力；正確に伝える力	—
入社 2～5年	品質；施工計画書作成能力 原価；実行予算書を読み取る力 工程；工程表作成能力 安全；労働安全衛生法の理解と実践 環境；環境関連法の理解と実践	親密力；相手の懐に入り込む力 調査力；相手の話を聞き取り、真意を理解する力 表現力；相手の心を動かすプレゼン能力 交渉力；相手のノーをイエスに変える力	論理的思考力；論理的に考えをまとめる力 問題解決力；現場の問題を解決する力 提案力；新たな技術提案を考える力

表-7 技能者必要スキル一覧表

	技術力・技能力	コミュニケーション力	問題解決能力
内定者	—	報告、連絡、相談の基本	—
新入社員	品質；図面読解力 工程；工程表読解力 安全；労働安全衛生法の基本知識 技能；基本技能	親密力；好感を持たれる力 調査力；相手の話を聞く力 表現力；正確に伝える力	—
入社 2～5年	品質；図面どおり作り上げる力 原価；予算を理解する力 工程；工程表作成能力 安全；労働安全衛生法の理解と実践	親密力；相手の懐に入り込む力 調査力；相手の話を聞き取り、真意を理解する力	問題解決力；現場の問題を解決する力

3. 4 OJT と OFF-JT

人材育成の手法は、大きく分けて OJT（職場内教育）と OFF-JT（職場外教育）とに分けられる。

OJT（職場内教育）と OFF-JT（職場外教育）は、いずれも重要な教育手法であり、それぞれのメリットとデメリットがあるので、それらをよく理解して活用する必要がある。

表-8 に OJT（職場内教育）と OFF-JT（職場外教育）のメリットとデメリットを示す。

表-8 OJT（職場内教育）と OFF-JT（職場外教育）

	OJT（職場内教育）	OFF-JT（職場外教育）
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ① 社員の能力に合わせた個別指導ができる。 ② 教育内容を実務に落とし込みやすい。 ③ 繰り返し、教育を実施できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 講師がその分野の専門家である。 ② 広い範囲の体系的な教育を受けられる。 ③ 受講者が学習に専念できる。
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ① 教育担当上司の指導力が不足している。 ② 教育の幅が狭くなりやすい。 ③ 時間的な制約から、学習に専念できないことが多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 受講者の能力と教育内容が完全に一致しない。 ② 実務に落とし込むのが難しい。 ③ 繰り返しの教育が難しい。



3. 5 OJT（職場内教育）手法

「OJT が効果的であることはよくわかっているが、実際にどのようにすればよいのかがわからない。」という声をよく聞く。ここでは、効果的な OJT の具体例を紹介する。

(1) マニュアルで学ぶ

OJT とは、文字通り仕事を通じて学ぶということである。仕事を通じて効果的に教育するためにはマニュアルが欠かせないが、現実にはマニュアルを作る作業は手間がかかるし、なかなかその時間がとれないという難点がある。

そこで、上司の指導のもとで、部下に段階的にマニュアルを作成させる OJT の手法を紹介する。まず、第 1 段階として 1 マニュアル 5 行から始める。第 1 段階マニュアル（5 行）の事例を以下に示す。

第 1 段階マニュアル

原価管理マニュアル

1. 実行予算を作成する。
2. 現場において、予算通り施工しているかどうかを監視する。
3. 支払金額と実行予算をチェックする。
4. 毎月の支払金額を、収支予定調書に記載する。
5. 1 工種が完了すると、歩掛り集計表を作成する。

上司は、このマニュアルを基に、現場で部下を指導する。部下は、このマニュアルに沿って仕事をしながら、その都度上司から指導を受けたり、自分自身が現場で感じたことをマニュアルに追記し、3 カ月かけて 10 行のマニュアルにする（第 2 段階マニュアル）。その後さらに追記を続け、3 カ月かけて 15 行にするという形でマニュアルを熟成させる（第 3 段階マニュアル）。部下はマニュアルを作成する経過で、仕事を覚え育つのである。



第2段階マニュアル

原価管理マニュアル

1. 実行予算を作成する。
 - ① 実行予算書は着工10日前までに作成する。
2. 現場において、予算通り施工しているかどうかを監視する。
 - ① 現場において、作業工数と材料使用量を常に確認する。
3. 支払金額と実行予算をチェックする。
 - ① 施工前に実行予算の範囲内で注文書を発行する。
4. 毎月の支払金額を、収支予定調書に記載する。
 - ① 収支予定調書に、毎月の支払金額とともに残工事費を記載する。
5. 1工種が完了すると、歩掛り集計表を作成する。
 - ① 工種完了後、1カ月以内に歩掛り集計表を作成する。

第3段階マニュアル

原価管理マニュアル

1. 実行予算を作成する。
 - ① 実行予算書は着工10日前までに作成する。
 - ② 1式計上は特別なことがない限りは行わず、数量×単価で予算を作成する。
2. 実行予算が完成したら、工事部全員で予算検討会を開催する。
3. 現場において、予算通り施工しているかどうかを監視する。
 - ① 現場において、作業工数と材料使用量を常に確認する。
 - ② 使用機械と使用時間を確認する。
4. 支払金額と実行予算をチェックする。
 - ① 施工前に実行予算の範囲内で注文書を発行する。
 - ② 実行予算を超えた金額で発注する場合は、工事部長の承認が必要である。
 - ③ 協力会社からの請求書は、注文書と確認する。
5. 毎月の支払金額を、収支予定調書に記載する。
 - ① 収支予定調書に、毎月の支払金額とともに残工事費を記載する。
 - ② 支払金額と残工事費の合計が実行予算金額を超える場合は、工事部長に申請する。
6. 1工種が完了すると、歩掛り集計表を作成する。
 - ① 工種完了後、1カ月以内に歩掛り集計表を作成する。
 - ② 数量は現場にて確認し、単価は直接材料メーカー、商社、「建設物価」にて調査する。
7. 工事竣工後、施工反省会を開催する。

(2) ジョブローテーションで学ぶ

仕事に対するマニュアルが完成したら、ジョブローテーション（人事異動）をすることが可能になる。マニュアルがあれば、経験のない業務を担当しても、最低限の仕事をこなすことができるからである。

ジョブローテーションとは、例えば、



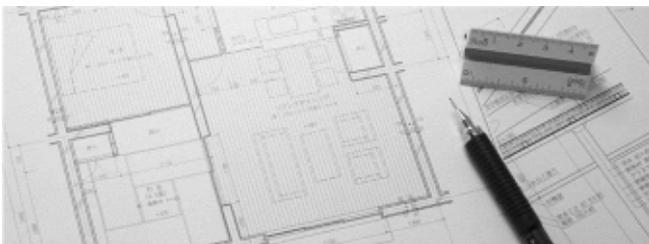
と、担当業務を異動させることである。もしくは、現場業務内であっても、担当する工事の種類を異動させるケースもある。



ジョブローテーション（人事異動）を行ったら前項で作成したマニュアルを基にして、上司が部下に指導をする。部下は、その後3カ月経過した段階で、垂直評価と水平評価によりマニュアルの見直しを行う。

- ① **垂直評価**；当該業務の前工程もしくは後工程を経験した立場から、その業務を見直し、前工程、後工程にとってよりよいマニュアルに見直す。
- ② **水平評価**；当該業務と関連した業務を経験した立場から、その業務を見直し、手順の過不足はないか、表現の分かりにくさはないかという観点でマニュアルを見直す。

こうすることで、マニュアルの内容が常に刷新されると同時に、そこで働く社員が自らの仕事を立体的（垂直、水平）に見ることができるようになり、社員のスキルアップにつながる。



(3) プロジェクトチームで学ぶ

さらに一歩進め、5～8名程度のメンバーによるプロジェクトチームを作り、あるテーマのもとに活動することで、知識を深めることができる。

テーマの事例としては、次のようなものが考えられる。

- ① 原価低減プロジェクト
- ② 新規事業プロジェクト
- ③ イベントプロジェクト
- ④ 顧客満足プロジェクト
- ⑤ 従業員満足プロジェクト
- ⑥ 新卒社員採用プロジェクト

プロジェクト活動を推進することで、次のようなメリットがある。

- ① 組織横断プロジェクトにする。 → 横のコミュニケーションがよくなる。
- ② 必ずしも役職にとらわれずにリーダーを選任する。 → リーダーが育つ。
- ③ 結論を急がない。 → 上司が決めた結論に従うという指示待ち精神がなくなり自律心が芽生える。
- ④ 多数決でなく、全員一致とする。 → コンセンサスをとる手法のトレーニングになる。
- ⑤ 自ら決めて実践する。 → 自ら決めたことなので責任をもってやりきるようになる。

コラム 新規採用プロジェクトで定着率アップ

ある会社では、新規採用に向け、社内で若手社員中心のプロジェクトチームを作った。企業説明会のブース作り、学生の質問に対する回答づくり、個人面接の際のヒアリングシートなどを若手社員が中心になって作成した。

採用活動の結果、1名を採用することができた。プロジェクトメンバーは自分自身が1年近く関わってきてようやく採用できた新卒社員だったため、思い入れが強く、緻密なフォローをするようになった。その結果、10年経った今も、その時の新入社員が工事現場の第一線で元気に働いている。



3. 6 OFF-JT（職場外教育）研修カリキュラム

OFF-JT（職場外研修）として行う研修は、カリキュラムが特に重要である。誰に何を指導するのかを考え、「研修計画」を立案する必要がある。ここでは、建設業担い手確保育成推進事業により実施した事例に基づき、具体的な研修カリキュラムを紹介する。

(1) 研修一覧

研修名		実施日	日数	参加者数
基礎研修	①新入社員研修(入社8ヶ月目)	2016年12月12日(月)～ 16日(金)	5日	25人
	②内定者研修(入社前)	2017年1月14日(土) 2017年2月16日(木)	1日 1日	30人 31人
建設技能・技術習得研修	③施工管理技術基礎研修 【1級土木・建築施工管理技士 学科試験受験対策研修】	2016年11月22日(火)～ 24日(木)	3日	18人
	④女性技術者、技能者活性化研修	2017年1月30日(月)	1日	15人
		2017年2月13日(月)	1日	18人
	⑤工事成績評定、技術提案・創意工夫向上研修	2016年12月5日(月)～7日(水)	3日	13人
	⑥職長・安全衛生責任者教育(労働安全衛生法第60条に定められた教育)	2016年12月8日(木)～ 10日(土)	3日	19人
⑦玉掛け技能講習(制限荷重1t以上の玉掛け業務資格取得)	2016年12月7日(水)～ 2017年1月25日(水)の期間のうち指定の3日間	3日	23人	
専門技能研修	⑧専門技能研修(型枠工)	2016年12月5日(月)、6日(月)	2日	11人
	⑨専門技能研修(とび土工)	2017年1月12日(木)、13日(金)	2日	7人
企業内育成者研修	⑩企業内トレーナー養成研修	2016年12月20日(火)	1日	13人
		2017年1月25日(水)	1日	19人
		2017年2月23日(木)	1日	22人

(2) 研修内容と実施結果

①新入社員研修（入社8ヶ月目）

目的	施工管理の基本を学び、工事現場の楽しさを知ること、自信を持って現場で働けるようになることを目的とする。				
対象者	新卒入社技術系社員				
注意事項	4月および10～11月頃に開催することが望ましい。6ヶ月経過したころに心境の変化が現れることが多いためである。				
プログラム	1日目	2日目	3日目	4日目	5日目
	安全の基本、5S 報連相、ビジネスマナー	品質、原価、 工程、安全管理の基本	現場見学	リスクアセスメントの基本 建設業法、労働安全衛生法	心構え、生活態度、よい習慣を身につける方法
主なアンケート結果	<ul style="list-style-type: none"> ・会社で聞けないことが聞けて、勉強になった。 ・他の同期の人たちと話して、今思っていることなどを聞くことができた。 ・同世代の人達が現場でどのような仕事を任されているのか知る事ができた。 ・違う職種の人意見や講師の話など、自分にとってとてもプラスになった。 ・監督としてやるべきことを学ぶことができた。 ・ディスカッションでは自分以外の意見を聞くことができ、幅が広がった。 ・現場をまとめていくのはとても大変だが、それが楽しさでもあると感じた。 ・確認を複数の人で行うことで、ミスをなくすことができると改めて思った。 ・地域貢献活動、職長会など、自分で現場を持つようになったら試してみたい。 ・現場の雰囲気づくりに参考にしたい。 				
期待効果	同じ時期に建設業に入職した仲間と話すことで、別の会社では同期がどのような仕事を任されているのかを知り刺激を受けるとともに、「ガス抜き」の効果もあったようである。また、自社以外の現場を見学することにより、改めて建設業のすばらしさに気付く効果もある。				



②内定者研修（入社前）

目的	入社前の時期に研修を行い、内定者の不安を取り除くとともに、建設会社で働く心構えと基礎を理解することで、スムーズに入社できるようにすることを目的とする。
対象者	入社予定社員
注意事項	1～2月の平日もしくは土曜日に開催することが望ましい。大学生は平日の方が参加しやすく、高校生は土曜日の方が参加しやすい。企業から内定者に参加を促す方法と、学校から生徒に対して参加を促す方法がある。
プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業で働くということ ・ものづくりゲーム ・現場見学 ・建設業で使う用語、服装 ・現場報連相ゲーム
主なアンケート結果	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人としての基礎知識、マナー、上司とのやり取り、現場監督として働くために必要なことを学ぶことができた。 ・社会人になるということに実感が湧いた。 ・国家資格をもっていることが、信頼へつながるとわかった。 ・建築や土木の仕事は、チームワークが大切だということを学んだ。 ・実際に現場見学をさせてもらい、自分がどのように働くのか、何をするのかがよくわかってよかった。 ・実際に働いている現場の監督さんに話を聞くことができ、勉強になった。 ・あいさつの重要性、人と人のつながりがいかに重要なのかを学んだ。 ・女性用のトイレなど、女性が働きやすい環境になっていることを知った。 ・建設業の仕事を早く学び、仕事をしたいと改めて思った。
期待効果	ものづくりゲーム等を通じて、同じ境遇の人たちと入社前にコミュニケーションを取ることができたことで、安心感を感じたようである。また現場見学により、実際に4月から始まる社会人生活をイメージすることができ、不安が楽しみに変わったようだ。



③施工管理技術基礎研修

目的	施工管理の基本と勉強する習慣を身につけることで、1級施工管理技士学科試験合格につながるノウハウを習得することを目的とする。		
対象者	経験5年程度以下の施工管理技術者		
注意事項	試験直前（4～5月）がもっとも効果的だが、準備期間が短いと不合格になることが多いので、試験前年の10～11月頃に一度研修を開催し、勉強の仕方を学ぶことが、合格率を上げる秘訣である。		
プログラム	1日目	2日目	3日目
	【施工管理】施工計画、工程管理、安全管理、品質管理、建設機械	土木、建築別研修 【土木一般】 【建築学、躯体・仕上】	【法規】労働基準法、労働安全衛生法、建設業法
主なアンケート結果	<ul style="list-style-type: none"> ・同じように仕事がんばっている仲間と一緒に勉強できたのでよかった。 ・グループで話し合い、答えを出すことが非常によかった。 ・法律や施工で必要なルールなどを、改めて学ぶことができたのでよかった。 ・問題1つをとっても、人によって考えが違うことがわかった。 ・研修生同士で話し合いをさせることがとてもよかった。同じ建設業という事で話題もふくらんだので、たった3日間ではあったがかなり仲良くなれた。 ・今回、1級土木の勉強とともに若手の同じ年齢の人々との交流ができたので、それがよかった。土木だけでなく、建築の人とも交流ができてよかった。 ・テキストだけでは理解できない細かい部分まで教えてもらえてよかった。 ・勉強不足の点が多かったので、勉強していきたいと思った。 		
期待効果	同業他社の人と共に学ぶことで、自分の経験していない工種について学ぶことができる。その結果、興味を持って試験勉強をすることができ、合格率アップにつながる。また、同じ境遇の人と一緒に勉強することが、やる気のアップにもつながっている。		



④女性技術者・技能者活性化研修

目的	女性技術者・技能者の強みを知ることで、自らの長所を活かし、建設業界に抵抗なく、かつ永く働くための気づきを得ることを目的とする。
対象者	経験5年程度以下の女性技術者・技能者
注意事項	数日間の研修を開催することで相互にコミュニケーションが深まることが期待できるが、連続日程では現場を離れることが難しいことがある。 今回は、別々のカリキュラムの1日間の研修を2回開催した。
プログラム	<p>第1回</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の強みを活かした建設業での働き方 ・リーダーシップとチームづくり ・10年ビジョンを明確にする <p>第2回</p> <ul style="list-style-type: none"> ・脳の構造から女性力と男性力の違いとは ・コミュニケーション力を問題解決につなげる手法を身につける ・女性らしいリーダーシップと環境づくりの事例を知る ・現場見学（女性活躍事例を学ぶ）
主なアンケート結果	<ul style="list-style-type: none"> ・同じ悩みをもつ人たちといろいろな話しができ、やる気をもらえてよかった。 ・自分以外でも頑張っている女性がいることを知り、これからも頑張ろうと思った。女性力を仕事で活かしていけるようになりたい。 ・実際の現場に行き、自分とは違う職種のことを知ることができた。 ・男性ばかりの職場でいかに女性が活躍するか、居場所を作り、居心地のよい場所にするか、そしてそれが、建設業で求められていることを学んだ。 ・コミュニケーション能力の大切さ、アピールの仕方を学んだ。それらを上手く活用していきたい。 ・現状の現場を変えていきたいと思った。トイレなどの環境を整えること、女性が働きやすいきれいな環境は必要不可欠だと思う。
期待効果	子育て、仕事と家庭の両立、ワークライフバランスなど、男性では相談にのることが難しいテーマについて深く学ぶことで、不安感を除去することができた。また、女性ならではの特性を理解することができ、自身を持って建設業界で活躍する気概が増したと思われる。



⑤工事成績評定、技術提案・創意工夫向上研修

目的	工事成績、技術提案・創意工夫の基本を知ること、工事成績評定点、技術提案・創意工夫評価の向上につなげることを目的とする。		
対象者	経験 5 年程度以下の施工管理技術者		
注意事項	職種や個人のこれまでの過ごし方により、期待する内容が異なるので、カリキュラムをできるだけ詳細に作成し、期待外れにならないよう注意する必要がある。		
プログラム	1 日目	2 日目	3 日目
	プレゼンテーション能力 交渉力、ノーをイエスに変える ヒアリング能力	ICT 実習（ドローン、マシガイダンス） 情報化施工実習	提案力を高める方法 評価される技術提案、創意工夫を立案する方法
主なアンケート結果	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の知らない分野、職種の方と話ができることがよかった。 ・技術提案には、数値化するなどわかりやすく書くことが重要だとわかった。 ・良い技術であっても、説明が不足していたり資料が不足していたりすると伝わらない事が多々あるので、十分に気をつけようと思った。 ・現場ごとで問題点を明確化することで、創意工夫や技術提案の内容をわかりやすくできるので、会社にも伝えたい。 ・創意工夫や高度技術について参考になったので、現在の工事から実践したい。 ・ICT 技術の活用について、実際に見て学べたのでよかった。 ・コミュニケーション能力を高めることが必要だと思った。 ・工事評価点のチェック内容がよくわかった。 ・AR を使った施工管理を、塗膜厚管理において使用できないかと思った。 ・チェックフローを用いて、現場管理を行うことを学んだ。 		
期待効果	入社 5 年程度でマンネリに陥りやすい時期に、話題の新工法や苦手と思われる交渉術などの内容を学ぶことが新たなやる気につながったようである。		



⑥職長・安全衛生責任者教育

目的	現場安全の基本を学ぶことで、職長・安全衛生責任者資格を得ることができる。								
対象者	経験 5 年程度以下の専門工事会社 職長、職長候補者								
注意事項	職長・安全衛生責任者教育は、長時間にわたる研修（最低 12 時間）であるため、モチベーションを下げないための工夫が必要である。								
プログラム	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1 日目</th> <th>2 日目</th> <th>3 日目</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>作業手順の定め方、労働者配置方法、指導、教育の方法、監督及び指示の方法リスクアセスメント</td> <td>危険性又は有害性等の調査の結果への措置、設備・作業等の具体的な改善の方法、異常時、災害時の措置</td> <td>設備保守管理の方法、労働災害防止についての関心の保持及び労働者の創意工夫を引き出す方法</td> </tr> </tbody> </table>	1 日目	2 日目	3 日目	作業手順の定め方、労働者配置方法、指導、教育の方法、監督及び指示の方法リスクアセスメント	危険性又は有害性等の調査の結果への措置、設備・作業等の具体的な改善の方法、異常時、災害時の措置	設備保守管理の方法、労働災害防止についての関心の保持及び労働者の創意工夫を引き出す方法		
1 日目	2 日目	3 日目							
作業手順の定め方、労働者配置方法、指導、教育の方法、監督及び指示の方法リスクアセスメント	危険性又は有害性等の調査の結果への措置、設備・作業等の具体的な改善の方法、異常時、災害時の措置	設備保守管理の方法、労働災害防止についての関心の保持及び労働者の創意工夫を引き出す方法							
主なアンケート結果	<ul style="list-style-type: none"> ・安全について、表面上での認識でいたが、深く掘り下げる必要があるということを学んだ。 ・職長が取り組むべき問題や業務を学び、それに対する解決策を考えることができた。 ・他業種の方々と話す機会はなかなかないので、よい経験になった。 ・安全管理に対する考えが変わり、自分の現場でも取り入れたいと思った。 ・KY 等の大切さを学んだ。 ・グループワークが多かったので、コミュニケーションもとれて、とてもよかった。 								
期待効果	早期に資格を取得することで、早い段階で職長になることができ、仕事を任せることができる。そして、それが本人のやる気につながる。								



⑦玉掛け技能講習

目的	玉掛け作業の基本を身につけることで、玉掛け資格（1t以上）を得ることができる。		
対象者	経験5年程度以下の玉掛け作業従事者		
注意事項	玉掛け作業は、工事現場で多くある作業なので、早期に取得させることが望ましい。		
プログラム	1日目	2日目	3日目
主なアンケート結果	【学科】 クレーン等に関する知識（1時間） クレーン等の玉掛けに必要な力学に関する知識（3時間） クレーン等の玉掛けの方法（3時間）	【学科】 クレーン等の玉掛けの方法（4時間） 関係法令（1時間） 【実技】 クレーン等の玉掛け（2時間）	【実技】 クレーン等の玉掛け（4時間） クレーン等の運転のための合図（1時間） 【修了試験】
期待効果	早期に資格を取得することで、早い段階で仕事の幅が広がり、仕事をまかせることができる。そして、それが本人のやる気につながる。		



⑧専門技能研修（型枠工・とび土工）

目的	専門技能を学ぶことで、技能の基本を身につけることができる。					
対象者	経験 5 年程度以下の技能者					
注意事項	現場での安全意識を高めるためにも、実務経験 3 年を超えた段階で、早期に資格を取得させることが望ましい。					
プログラム	<table border="1"> <thead> <tr> <th>型枠工</th> <th>とび土工</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>型枠支保工作業主任者技能講習 （木造・建築鉄骨・コンクリート工作 物実務経験が 3 年以上の方）</td> <td>足場の組立て等作業主任者技能講習 （満 18 歳から足場組立て、解体実務 経験が 3 年以上の方に限る）</td> </tr> </tbody> </table>		型枠工	とび土工	型枠支保工作業主任者技能講習 （木造・建築鉄骨・コンクリート工作 物実務経験が 3 年以上の方）	足場の組立て等作業主任者技能講習 （満 18 歳から足場組立て、解体実務 経験が 3 年以上の方に限る）
型枠工	とび土工					
型枠支保工作業主任者技能講習 （木造・建築鉄骨・コンクリート工作 物実務経験が 3 年以上の方）	足場の組立て等作業主任者技能講習 （満 18 歳から足場組立て、解体実務 経験が 3 年以上の方に限る）					
主なアンケート結果	<ul style="list-style-type: none"> ・足場床面の最大積載について学べた。 ・型枠大工の大変さと作業責任者の役割の重大さを学んだ。学んだ事をしっかり努め、また周りの人達にも伝えたい。 ・周りをよく見て仕事をし、毎日、安全に対する意識や作業の効率化を追求することを学んだ。 ・安全管理について再認識した。 ・実際に現場で働いていた人の話が聞けて、とてもよかった。教科書の話だけではなく、自分の体験した話などがあり、より分かりやすく伝わった。 ・建築現場の事故率、安全対策について漠然とした知識しかなかったため、今回の技能講習で意識的に行動できるようになった。 					
期待効果	早期に資格を取得することで、早い段階で仕事の幅が広がり、仕事をまかせることができる。そして、それが本人のやる気につながる。					



⑨企業内トレーナー養成研修

目的	建設会社の人材育成担当者が、人材育成の要諦を学ぶことで、適切な教育を社内で行うことができ、若手社員の定着率向上につながることを目的とする。	
対象者	若手社員の上司、社内研修講師、部下がいる方	
注意事項	社内講師、トレーナーを育成する研修であるため、研修専門の講師やトレーナー経験が豊富な講師が研修を行う必要がある。	
プログラム	<p>人材育成の基本 やる気の上がるほめ方、叱り方 すぐに成長する教育計画の作成方法</p>	<p>人が育つ建設会社チームの作り方 現場の職場環境を良くするための方法とは コーチング、メンタリングでやる気を出す</p>
主なアンケート結果	<ul style="list-style-type: none"> ・教える者をやる気にさせることの大切さを教わった。 ・部下や若手社員との関わり方を学んだ。今後始まる新卒採用時において、建設業に進みたいと思っている学生へのアプローチにつなげたいと思う。 ・人を使う事の難しさ、指導に必要なことがよくわかった。 ・他社及び外部からの刺激がとてもよい。 ・育成のポイントがよくわかったと同時に、褒め方の難しさも実感した。 ・人を育成するヒントとなることを学んだ。今後の活動に活かしていきたい。 ・新人の育成は難しいが、他の会社の方法が参考になった。 ・一日大変勉強になった。社内で有効に伝えたい。 	
期待効果	社員の定着率向上、人材力向上、さらには管理能力向上の効果がある。企業内トレーナーのみならず、部下のいる社員にも有効な研修である。また、人材育成のスキルアップとともに、同業他社の人材育成担当者同士が交流することで、実践事例について有効な意見交換を行うことができる。	



(3) OFF-JT の研修計画立案上の留意点

前述の研修参加者に対するアンケート結果等より、OFF-JT の研修計画を立案するにあたっての留意点をまとめると、以下のとおりである。

①研修の開催時期について

技術者、技能者、人材育成担当者別の研修開催希望時期を、表-9 に示す。これによると、総じて工事の閑散期である4～6月の希望が最も多い。

しかし、2番目に多い開催希望時期は、技術者・技能者が「1年の総括時期である」「入社から1年経ち慣れてくる」「新年度に向け新たな目標を立てることができる」などの理由により1～3月を希望しており、人材育成担当者は「比較的余裕がある」「今年にも活かして来年度の準備期間がある」という理由で7～9月を希望している。

表-9 研修開催希望時期

希望時期	技術者	技能者	人材育成担当者
4月～6月	38.8%	43.3%	49.1%
7月～9月	16.1%	18.9%	28.5%
10月～12月	20.6%	13.5%	9.7%
1月～3月	24.5%	24.3%	12.7%

(2016年12月～2017年2月実施 研修アンケート結果による)

②研修の内容について

- ・ 研修内容に、知識を習得する「指導」のみならず、熱意を上げる「育成」要素を含めることで、受講生がやる気を持って受講することができる。
- ・ 社内トレーナーのスキルアップを図ることで、社内における人材育成を効果的に実施し、会社全体の技術力を向上させることができる。
- ・ 技術職が技能研修、技能職が技術研修を受講することで、知識の幅を広げることができる。
- ・ 現場見学を実施することで、技術的な関心を高めることができる。

③OFF-JT による研修の効果

- ・ 早期の資格取得により、仕事を任されることでやりがいにつながり、定着率向上に効果的であることから、計画的な資格取得につながる研修計画を立案する。
- ・ 同業他社の同世代の人たちとの交流により、自分の優れている点、劣っている点を客観的に評価でき、刺激を受けることができる。
- ・ 計画的に OFF-JT の研修を受けることで、専門講師の指導により体系的に学ぶことができる。

4. 新たな担い手確保・育成に向けた方策

4. 1 担い手確保・育成の5段階と実践事例

人の欲求は、図-5 に示す①段階から⑤段階まで順を追って高まっていくといわれている。

人は、欲求が満たされるとやる気が高まることから、社員の欲求を満たし、やる気を高めるような方策を実施することが、新たな担い手確保・育成に向けた一つのアプローチとなる。

ここでは、マズローの欲求5段階説の考え方を基に、担い手確保・育成の5段階と、具体的な実践事例を整理する。

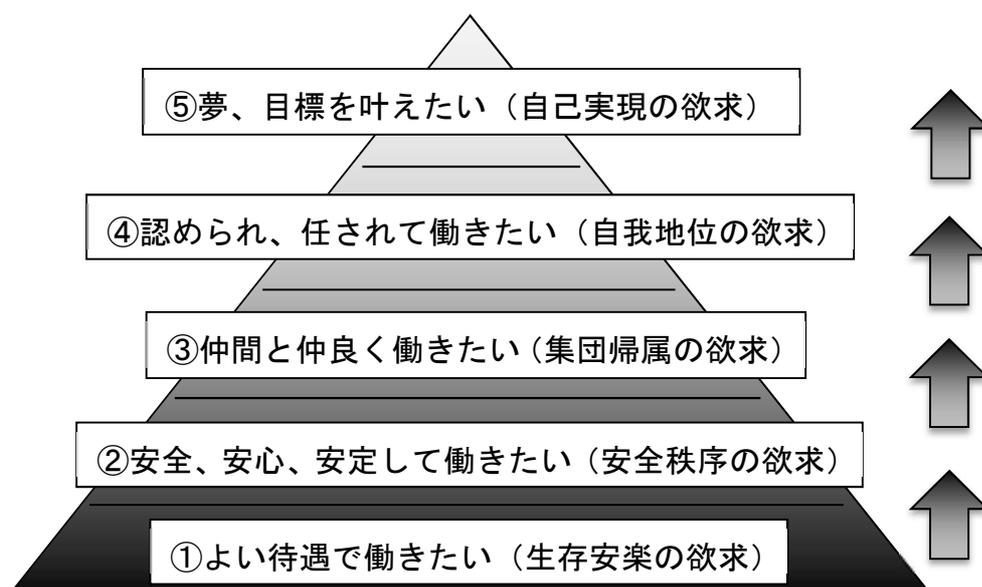


図-5 担い手確保・育成の5段階（マズローの欲求5段階）

(1) よい待遇で働きたい

第1段階として、人には「生きたい」「働きたい」という欲求がある。これを、生存安楽の欲求といい、人の基本的な欲求である。給与、賞与、労働時間、休日等がこれに影響するが、「1. 4 若者が重視するもの」の記述のとおり、最近の若者は、特に「休日」を重視する傾向にある。

実践事例

- ・ 社会保険を整備する。
- ・ 入社して2年間程度は、土日曜日連続休暇を与える。
- ・ 取得できなかった休日には、振替え休暇を与える。
- ・ 1年に1回、連続7日間休暇を与える。
- ・ 年間カレンダーに、休暇を予め計画する。

コラム 社長の決断が定着率を向上

A 社社長は、社員が定着しなくて悩んでいた。社長は「先のことは分からない」が口癖だったが、あるとき仲間のアドバイスを受け、2年間のカレンダーを作成した。

2年間のカレンダーには、所定休日、有給休暇取得予定日、会議予定、慰安旅行、懇親会、イベントなどの予定日を記載した。2年後までの予定を決めることはたいへんなことだが、社長は「えいや！」と決断した。

その結果、社員は自分の人生計画を立てて働くことができ、定着率が向上したのである。

(2) 安全、安心、安定して働きたい

第2段階の欲求は、安全秩序の欲求といい、「安全に、安心して、安定して働きたい」という欲求である。安全な職場で働きたいとか、秩序だった職場で働きたい、正社員になりたいと思うのもこの欲求である。

マニュアルや業務標準書を作成して仕事をしやすくすることも、この欲求を満たすことになる。

実践事例

- ・ 手順を明確にして、若手社員でも現場運営ができるようにする。
- ・ 各工種の計画書、手順書、予算書の事例を作成し、経験したことがない種類の工事でも容易に計画できるようにする。
- ・ 産休、育休制度を整備する。
- ・ 現場の労働環境を整備する。

コラム マニュアル完備で人が育つ

B社は定着率が同業態者に比べて断然高い。営業マンに聞いてみると次のように話した。

「私は入社して1年目から住宅を販売することができました。これは会社が作った営業マニュアルのおかげです。マニュアル通りにお客様に対応したら、お客様に住宅を買っていただけたのです。自己流ではこんなに成果は出ませんし、もしも販売できたとしてもお客様に迷惑をおかけしたことでしょう。ですから会社には本当に感謝しています。」

B社には、営業・施工マニュアルが完備されており、新卒、中途採用の社員でも容易に成果が上がるようにしている。人に仕事をつけているのではなく、仕事を標準化することで仕事に人をつけているのである。

(3) 仲間と仲良く働きたい

第3段階の欲求は、集団帰属の欲求といい、仲間と仲良く働きたいという欲求である。これには、社員同士や協力会社との信頼関係が欠かせない。会社や仲間との温かい関係を築くことができれば、社員は自主的に学び、働こうとする。このようにして人を育てることを「共育」という。

また、「1. 4 若者が重視するもの」のアンケート結果によると、若手社員は、「人間関係」についても比較的重視している。

実践事例

- ・ 若手社員と幹部社員との面談、報告、コミュニケーションを密にする。
- ・ 若手社員同士の意見交換会を開催。
- ・ 1年目は全寮制で連帯感を高める。
- ・ 同好会（将棋やゴルフ）活動、計画的な懇親会、慰安旅行を開催する。
- ・ 幹部社員が、現場の定期巡回や社員面談などによりフォローすることで、安心して施工を進めることができる。

コラム 会社が「安全基地」であれば熱意が高まる

自転車で遠くまで行く冒険ごっこ、高いところから飛び降りる危険な遊び、これらをする子どもの家庭は温かいことが多いといわれている。もしも迷子になっても、けがをしても、きっと両親が助けてくれる、という安心感が子どもを冒険に駆り立てるのであり、このことを家庭が「安全基地」であるという。

建設会社でも、会社が現場を温かく見守る「安全基地」であると、現場は安心して施工を進め、チャレンジすることができる。もしも失敗しても、会社がフォローしてくれる安心感があるからだ。会社が「安全基地」であることで、集団帰属の欲求が満たされるのである。



(4) 認められ、任されて働きたい

第4段階の欲求は、自我地位の欲求といい、認められたり、任されたり、自主的に働きたいという欲求である。部下が他律的でなく自律的に働くことで、この欲求を満たすようになるためには、上司は次の5つのことに心がける必要がある。

①部下の見本となる

上司が率先垂範して行動し、部下の見本となる。

②仕事の価値、目的に気付かせる

上司が部下に対してその仕事の価値や目的を理解させていると、目的を達成するように自ら考えて行動するようになる。

③部下を信頼する（選択権、責任を与える）

部下を信頼して権限を移譲し、部下に選択権や責任を与えることで、部下は自律的に働くようになる。

④部下を支援する

部下が相談をしやすい職場環境を作り、部下のミスはすぐにカバーして、成長するよう支援する。

⑤承認する（認める、褒める）

小さな目標を設定し、チャレンジさせ、達成したら褒めることを繰り返すと、人はやる気になり育つ。

実践事例

- ・ 資格（施工管理技士、技能講習、作業主任者等）を早期に取得させる。
- ・ サンキューカード制度（社員が互いに「ありがとう」の言葉を交わす）を制定する。
- ・ 人事評価制度を整備する。
- ・ 表彰制度を整備する。
- ・ 若手社員を工事現場の次席に任命しつつ、実質は所長としての業務権限を委譲する。

コラム 失敗してもチャレンジを認める

C社では毎年、1年間で最もチャレンジした人に与える賞として、「チャレンジ賞」を授与するが、最も大きな失敗をした人を高く評価するという。大きな失敗をするということは、大きなチャレンジをしたということであり、チャレンジを推奨することがこの制度の目的だからである。

その結果、社員が新工法、新技術、新規協力業者の採用に積極的に取り組むようになり、会社の業績も向上したという。

(5) 夢、目標を叶えたい

第5段階は、自己実現の欲求といい、夢や目標を叶えたいという欲求である。夢や目標を達成することにより、やればできるという思いを感じ、やる気が高まる。なお、目標は大きく困難な方が、やりきったときの達成感が強い。

また、自分の成長を実感することもこの欲求であり、適切なタイミングで人材育成を行うことが重要である。

実践事例

- ・ レベルチェックシートやキャリアプランを作成し、自分自身の将来が見えるようにする。
- ・ 将来価値の高い資格（建築士、技術士、登録基幹技能士等）を取得させる。また、そのための支援制度（学習時間、受験講座、取得時の報奨金）を整備する。
- ・ 実行予算、工程について、厳しい目標を設定する。また、実力よりも難易度、規模の大きな工事を担当させる。それを苦勞しながら乗り越えることで達成感を得るようにする。

コラム 厳しい目標設定で大きな募集効果

「南極探検隊員募集。求む隊員。至難の旅。わずかな報酬。極寒。暗黒の日々。絶えざる危険。生還の保障はない。成功の暁には名誉と賞賛を得る。by アーネスト・シャクルトン卿」

これは、イギリスでの南極探検隊の募集広告である。この広告で5,000人の応募があったという。人は、困難な目標を目指そうとすると、思いもよらない熱意がわき出るものである。

現場運営においても、困難な予算や困難な工程にチャレンジすると、なし得たときに大きな感動と達成感を得ることができる。できるだけ高い目標を設定したいものである。



4. 2 効果的な研修等（建設業担い手確保育成推進事業の実施結果より）

最後に、今年度、建設業担い手確保育成推進事業において実施した各種研修等の結果から、今後の担い手確保・育成に向け、特に効果的だと思われるものについてとりまとめる。

（1）内定前の学生を対象

- ・ 内定前の学生を対象に、現場見学会を実施することで、実際に構造物等ができる途中段階を間近で見ることができ、建設業のやりがいや魅力を体感することができる。
- ・ 建設会社で働く若手社員との懇談会を実施することで、建設業に対するマイナスイメージを払拭し、不安感を除去することができる。
- ・ また、教員、保護者に対しても現場見学会等を実施することで、建設業の魅力や実情を知ってもらい、子どもや学生に対して建設業の内容を正確に伝えてもらうことができる。

（2）内定～入社前の学生を対象

- ・ 内定者を対象にして、現場見学を実施することで、工事現場で働くことをイメージさせることができ、内定辞退を防止することができる。
- ・ 内定者を対象にして、マナーや現場の基礎知識に関する研修を実施することで、入社後戦力になるまでの期間を短縮することができる。
- ・ 現場見学や研修等の実施、さらには内定者同士の交流を深めることで、建設業で働くことの不安を取り除くことができる。

（3）新規採用の社員を対象

- ・ 入社6～8ヶ月経過後に、新入社員を対象にした研修にてマナー、報告・連絡・相談、5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）、建設基礎技術・技能を習得することで、OJTで学び損ねている知識を補完し、自信を持って仕事に取り組むことができる。
- ・ 同業他社の社員と研修を通じて知り合うことで、仕事や人間関係の悩み等を相談し、解決することが期待でき、定着率の向上につながる。

（4）入社後2～5年目の社員を対象

- ・ 資格取得研修（施工管理技士、技能講習、特別教育、作業主任者講習等）を入社後の早い段階で受講することで、現場で実施可能な業務や任せられる仕事が増え、やりがいが増し、定着率の向上につながる。
- ・ 女性技術者・技能者を対象とした研修を実施することで、女性同士の意見交換、将来設計の構築ができ、定着率の向上につながる。
- ・ 工事成績向上、技術提案・創意工夫の立案スキルを学ぶことで、現在行っている業務スキルをワンランク上のレベルに引き上げることができ、本人の意欲向上につながる。

(5) 企業内で若手の育成にあたる社員を対象

- ・ 企業内トレーナー研修で、社内研修の手法、懇談会の活用、表彰制度の構築など、若手社員の熱意を上げる方法（コップを上に向ける手法）を習得することで、若手社員の意欲を高め、定着率を向上させることができる。
- ・ 企業内トレーナー研修で、研修カリキュラムの構築、キャリアプランの構築など、社員のスキルを上げる方法（コップに水を入れる手法）を習得することで、会社全体の技術レベルを向上させることができる。

コラム ようこそ『イブニングサロン』へ！

(愛知県が実施している産学官での取り組み)

「本日のメニューは、①来店者の自己紹介、②本日の前菜（建設ってなに？ゲーム）、③魅力と実態の盛り合わせ（フリーディスカッション）、④当店へのレビュー（アンケート記入）、・・・となっております。・・・」

『イブニングサロン』とは、建設分野で活躍する技術者と、これから進路を決定する学生、先生とが交流する場である。建設分野の実態や疑問、課題などを共有し、相互理解を深めることを通じて、建設分野の魅力ややりがいを発信するとともに、建設分野にかかわる若手の育成を図ることを目的としている。

日頃感じている『課題』や『疑問』、『実態』を共有するためには、いかに本音のディスカッションができるか、が重要。そこで、まず始めに、全員で建設に関するゲームを通して建設分野への理解を深め、場を和ませる。その後、少人数のグループに分かれて、“合コン”のような雰囲気ですごくばらんにディスカッションを行う。こうすることで、全員で共有した建設に関することについて、1人1人の中でふつふつと沸き上がってきた『疑問』や、日頃感じている『課題』、『実態』を本音で話せるようになり、とても盛り上がる会となる。

参加した学生からは、「企業の方の生の話を聞いて色々イメージがわいた。」「普段聞けない話をたくさん聞け、視野が広がった。」、若手の社会人からは、「色々な業種の方と話せて楽しかった。」「これほど沢山の会話ができるとは思わなかった。」など、参加してよかったという意見を多数いただいている。

イブニングサロンを通じて、学生のみならず、若手の社会人にも大きな刺激となり、改めて建設業分野の良さ、やりがいを感じ、建設業界で働く事への意識の向上に貢献していると感じている。



参考資料 1 アンケート結果

2016年12月～2017年2月に開催した研修において実施した、受講者及び企業の派遣責任者に対するアンケート調査結果を集計したものを示す。網掛け部は、割合の多かった回答である。

●受講生

研修内容について 良かった点

	A-1 新入社員研修	A-2 内定者研修	A-3 施工管理技術基礎研修	A-4 女性技術者、技能者活性化研修	A-5 工事成績評価、技術提案、創意工夫向上研修
A スキルアップ(技術力向上)につながる	27.1%	26.9%	46.4%	26.1%	50.0%
B 必要な知識、技術、資格が取得できる	29.1%	30.1%	17.9%	8.7%	30.0%
C 同世代と知り合うことができた	43.8%	34.4%	35.7%	50.0%	20.0%
D 特に良い点はない	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%
E その他	0.0%	7.5%	0.0%	15.2%	0.0%

研修内容について 良かった点

	B-1 職長・安全衛生責任者教育	B-2 玉掛け技能講習	B-3-1 型枠支保工作業主任者技能講習	B-3-2 足場の組立て等作業主任者技能講習	C 企業内トレーナー養成研修
A スキルアップ(技術力向上)につながる	31.8%	32.0%	50.0%	33.3%	50.6%
B 必要な知識、技術、資格が取得できる	63.6%	60.0%	33.4%	66.7%	23.5%
C 同世代と知り合うことができた	4.6%	4.0%	8.3%	0.0%	16.5%
D 特に良い点はない	0.0%	4.0%	8.3%	0.0%	0.0%
E その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.4%

研修内容について 不満を感じる点

	A-1 新入社員研修	A-2 内定者研修	A-3 施工管理技術基礎研修	A-4 女性技術者、技能者活性化研修	A-5 工事成績評価、技術提案、創意工夫向上研修
A 期間（時間）が長い	8.3%	10.5%	0.0%	3.1%	0.0%
B セミナーの内容が難しい	4.2%	1.8%	11.8%	0.0%	0.0%
C スキルアップ(技術力向上)につながらない	0.0%	3.5%	0.0%	3.1%	0.0%
D 不満な点はない	70.8%	80.7%	70.6%	90.7%	84.6%
E その他	16.7%	3.5%	17.6%	3.1%	15.4%

研修内容について 不満を感じる点

	B-1 職長・安全衛生責任者教育	B-2 玉掛け技能講習	B-3-1 型枠支保工作業主任者技能講習	B-3-2 足場の組立て等作業主任者技能講習	C 企業内トレーナー養成研修
A 期間（時間）が長い	11.1%	15.0%	0.0%	0.0%	1.9%
B セミナーの内容が難しい	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.5%
C スキルアップ(技術力向上)につながらない	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
D 不満な点はない	72.2%	70.0%	87.5%	100.0%	77.4%
E その他	11.1%	15.0%	12.5%	0.0%	13.2%

●派遣責任者

研修カリキュラムについて 良かった点

	A-1 新入社員研修	A-2 内定者研修	A-3 施工管理技術基礎研修	A-4 女性技術者、技能者活性化研修	A-5 工事成績評価、技術提案、創意工夫向上研修
A スキルアップ(技術力向上)につながる	26.1%	20.0%	40.0%	22.2%	52.4%
B 必要な知識、技術、資格が取得できる	26.1%	20.0%	26.7%	16.7%	19.0%
C 仕事を続けていく上で、必要な内容である	43.5%	40.0%	33.3%	61.1%	28.6%
D 特に良い点はない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
E その他	4.3%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%

研修カリキュラムについて 良かった点

	B-1 職長・安全衛生責任者教育	B-2 玉掛け技能講習	B-3-1 型枠支保工作業主任者技能講習	B-3-2 足場の組立て等作業主任者技能講習	C 企業内トレーナー養成研修
A スキルアップ(技術力向上)につながる	42.1%	33.3%	33.3%	40.0%	41.0%
B 必要な知識、技術、資格が取得できる	36.8%	45.8%	41.7%	40.0%	12.9%
C 仕事を続けていく上で、必要な内容である	15.8%	20.9%	25.0%	20.0%	41.0%
D 特に良い点はない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
E その他	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	5.1%

研修カリキュラムについて 悪い点

	A-1 新入社員研修	A-2 内定者研修	A-3 施工管理技術基礎研修	A-4 女性技術者、技能者活性化研修	A-5 工事成績評定、技術提案、創意工夫向上研修
A 期間(時間)が長い	9.1%	0.0%	14.3%	18.2%	50.0%
B セミナーの内容が難しい	0.0%	0.0%	0.0%	9.0%	0.0%
C スキルアップ(技術力向上)につながらない	0.0%	0.0%	0.0%	9.0%	0.0%
D 不満な点はない	81.8%	25.0%	85.7%	45.6%	41.7%
E その他	9.1%	75.0%	0.0%	18.2%	8.3%

研修カリキュラムについて 悪い点

	B-1 職長・安全衛生責任者教育	B-2 玉掛け技能講習	B-3-1 型枠支保工作業主任者技能講習	B-3-2 足場の組立て等作業主任者技能講習	C 企業内トレーナー養成研修
A 期間(時間)が長い	20.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%
B セミナーの内容が難しい	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
C スキルアップ(技術力向上)につながらない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
D 不満な点はない	60.0%	91.7%	100.0%	50.0%	91.7%
E その他	20.0%	0.0%	0.0%	50.0%	8.3%

参考資料 2 人材育成助成金

●キャリア形成促進助成金（2016年度現在）

○助成メニュー

I 雇用型訓練コース

II 重点訓練コース

- ① 若年人材育成訓練（雇用締結後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練）
- ② 熟練技能育成・承継訓練（熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練）
- ③ 成長分野等・グローバル人材育成訓練（成長分野や、海外関連業務に従事する者に対する訓練）
- ④ 中長期的キャリア形成訓練（厚生労働大臣が専門実践教育訓練として指定した講座）
- ⑤ 育休中・復職後等人材育成訓練

III 一般型訓練コース

- ① 一般企業型訓練（雇用型訓練コース・重点訓練コース以外の訓練）
- ② 一般団体型訓練（事業主団体等が行う訓練）

IV 制度導入コース

○助成率

経費助成 研修経費（研修費等）の1/3～1/2

受講生の賃金助成 400×800円/時間



●建設労働者確保育成助成金（2016 年度現在）

○対象コース

- ① 認定訓練コース（経費助成）
- ② 認定訓練コース（賃金助成）
- ③ 技能実習コース（経費助成）
- ④ 技能実習コース（賃金助成）
- ⑤ 雇用管理制度コース（整備助成）
- ⑥ 登録基幹技能者処遇向上コース（整備助成）
- ⑦ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（事業主経費助成）
- ⑧ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（事業主団体経費助成）
- ⑨ 建設広域教育訓練コース（推進活動経費助成）
- ⑩ 建設広域教育訓練コース（施設設置等経費助成）
- ⑪ 作業員宿舎等設置コース（経費助成）
- ⑫ 女性専用作業員施設設置コース（経費助成）

●人材育成助成金の問い合わせ先

労働局	愛知労働局 雇用環境・均等部	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング11階	052-219-5511
	愛知労働局 職業対策課	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング15階	052-219-5507
	（あいち雇用助成室）	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング11階	052-219-5519



建設業担い手確保・育成推進マニュアル

平成29年3月発行

発行 愛知県建設部建設企画課

名古屋市中区三の丸三丁目1番2号

TEL：052-954-6506（調整グループ）

[e-mail:kensetsu-kikaku@pref.aichi.lg.jp](mailto:kensetsu-kikaku@pref.aichi.lg.jp)

編集 ハタコンサルタント株式会社

愛知県名古屋市中村区名駅4-2-28 名古屋第二埼玉ビル

電話 052-533-9688



愛知県建設部建設企画課

名古屋市中区三の丸三丁目1番2号
TEL : 052-954-6506 (調整グループ)
MAIL : kensetsu-kikaku@pref.aichi.lg.jp