

第2回意見交換会議事録(発言要旨)

【趣旨説明】

枝川)地域連携ネットワーク構築支援事業、今年度の第2回意見交換会を開催いたします。

内田)振興基金の内田でございます。担い手確保・育成コンソーシアムは実質今年で2年目かなと思っているのですが、全国36の地域が検討なり、取組をはじめています。数は多いのですが、1つでも多く成功事例を作っていくことだろうと思っております。これからの課題は、具体的な成功事例を積み上げること、そのためにアドバイザーの先生方に出向いていただいて成功事例になりそうなところを一生懸命プッシュしていただくことかと思えます。

そうなるとますます富士・三田がそういう教育訓練のセンターとしての役割をきっちり整えていくことが大事になったなとも思いました。

富士は長い歴史もお持ちでありますし、ずいぶん実績がありますけれども、この三田は富士ではない立地もありますし、規模も小さいですけど三田らしさを発揮してもう1つのセンターとして育てていただきたいと思っております。

今回、講師の訓練という構想をご検討いただくことになりました。どういう能力を講師に持たせていただくかという目標設定が関わるでしょうし、どういう訓練をしていただくのかがありますし、全国バージョンとしてどういう風に広げていくのか等々、難しい課題があると思いますが、是非富士とは違う三田センターとしての具体的な課題だと思えます。こういう方向で進んでいただきたい。

今日の会合は成功事例をとにかく作っていくこと、成功事例の1つとして三田のセンター機能に磨きをかけていくこと、講師育成の構想をしっかり立ち上げていただくこと、このテーマについていろいろご指摘を頂ければと思っております。

どうぞよろしくお願いいたします。

【兵庫県建設業協会の取組について】

- 1 「兵庫県建設産業担い手確保・育成 地域連携ネットワーク会議」の運営
- 2 担い手の確保・育成
 - (1)建設労働者緊急育成支援事業(厚生労働省事業)の推進
 - (2)インターンシップ事業、出前講座の拡充
 - (3)三田建設技能研修センターを中核とする教育訓練体系の構築

【三田建設技能研修センターの取組について】

- 1 経緯及び現状
- 2 課題
 - ①建設労働者緊急育成支援事業の講習受託について
 - ②左官の既入職者向け技能研修の実施について
- 3 検討方針

- ①職業能力基準を踏まえてその基準技能習得のための講習内容、教材、期間等の検討
- ②講師養成講習等の検討

【担い手確保・育成について】

枝川) それでは古阪先生お話を伺いしようと思います。

古阪) 急激に建設マーケットが縮小して行って、東京以外ほとんどがそういう前提に立つと、市場がなくなったわけですから、逆に出稼ぎ労働者たちがもう一度田舎に帰ってやるということになる。その時に同じような経済・社会環境かと言うと明らかに違う。高齢化であり産業はあんまりない、人口は高齢化とともに少なくなっている。一方で市町村の領域と言うのは行政が意図的に作っているのだから、地理的、あるいは経済的なものと違う。

今の問題に当てはめると、但馬のことを考えるとその経済状態、地理的なつながりとの関係、行政区、但馬はどういう風になっているか、その部分を冷静に見ていくと、どんな資源があって、どんな資源が足りないのか？

そういう問題を見定めてやらないかぎり、できっこない。変な願望を持ったらいけない。我々もそういう自覚を持ってやらないといけない。そのためには地元を見ないといけない。

行政的に支援するという必要のあるものはしなきゃならない。しかし、各地方公共団体が経済的、地理学的な圏域を無視していきなり行政区単位で自給自足的にやることには疑問がある。それらのことが見抜けないといけない。

講師の問題も本当に今おっしゃった講師のやり方でいいのか、もっと違うことがあるんじゃないかという感じがするんですね。

山北) 兵庫県の訓練終了者数の但馬地区からの人数が少ないと思いましたけども、そのあたりの一義的な要因というのはありますでしょうか？

川嶋) 1つは但馬から三田まで2時間ですね。遠隔であるというハンディキャップは現実にはございます。

山北) 今、教育・研修の流れと言うのは距離をなくするのがテクノロジーだと思うのですが、講座の部分をWEBで地域に配信してインタラクティブ手段を取ったり、建設業界に限らず、資格取得とかもそうですけど、1つは地理的条件を超える、交通の不便を超える、情報を結びつけると言いますか、三田には実際こういう研修プログラムがありますという手段を組み合わせても面白いかなと思いました。

依藤) デジタルツールでインタラクティブにと言うところまで行ってませんが、当然我々三田にあるので、滋賀県の建設業協会まで出向くこともあります。浜坂町まで出前に行くこともあります。それから中西部の神河町と言うところは商工会と連携して重機を持って行って、商工会

館の庭でやるなど、高校の出前講師のようにできるだけ出向くということをやっています。

浦江) 今の話は日本のどこでもある話だと思うんですね。建設業だけの問題でなく、もうちょっと大きな問題も抱えているということがあるので、その中で三田や兵庫が今まで他の地域にない新しい取り組みなり成果と言うのがあるのであれば、すごい価値のあることだということしか言えないです。

議論がかみ合っていないのかもしれないですけど、三田が地理的に不利な場所にあるという話は例えば富士も地理的に良い場所にあるとはいえない。あそこにあれだけに人が集まるというのはそこに何かあるということだと思う。そしたら三田がそことは何が違うのかということを見ていくと次のステップができるのかなとも思いました。

古阪) 富士と三田で何が違うのか、一番大きな違いは富士は国が面倒をみている。三田は国よりも特に兵庫県の建設業協会がかなり力を入れて支えている。立ち位置が違う。そういうことを押さえて何ができるのか？距離の問題は大したことはない。地元で真剣に考える・やるという人がいることがまず大事。その中で誰が中心なのかは地域によって違いますけども。

富士を目指すということではなく、何が違うのかというのをより鮮明に見ないと富士に対抗なんかできません。

職人の育成とか担い手確保はこういうところじゃなくて現場のそばでやらないと。

石田) 基本的には府県単位で構成されてますので、県庁所在地に建設業協会があります。どうしてもその周辺地と言うのがあってですね、どこにも県内の遠隔地と言うのが存在する。

イメージ的に距離的には兵庫県で言うと遠いなと感じるのは但馬。但馬の方からの参加は難しいんだと、距離的にも。全県カバーするのに手薄になるのであれば、地域限定版でそういうのができれば、アドバイザーの方々のご意見を受けてうまくいくなら取組したいなと思っていますところ。

梶岡) 積雪寒冷化地域の事業の継続のお話がありましたが、近畿管内でも積雪寒冷化地域の福井がございまして、福井で言いますと元請企業の技能者の雇用率が高い、元請直接施工率も高い、福井県の政策もあって公共工事が中心の地域ということの中で、技能者で言いますと、複合工になってるんですね。元請直接施工の部分があるので、冬はオペレータを育てていきます。夏場は鳶だったり鉄筋だったり躯体職種、いろんな部分の資格も持っています。公共の発注の平準化と言うのを川嶋会長がおっしゃられたんですけども、福井では会社の中での技能者の活躍の場の平準化のところも努力されて取り組まれているという中で、技能者としてもいろいろなところに活躍の場があるというのがありまして、特に積雪寒冷化地域での技能者像あるいは技能者育成の形のヒントがそこにあるのかなとも思いました。

川嶋) 多能工種と言う考え方ですよ。マルチ的にやるということですね。

梶岡)若手の担い手確保については福井でもご苦労されているのですけども、技能者を育てていきたいと思いますということを明確に福井では持っておられる。

川嶋)現状では、高齢化の限界の中でもギリギリの中でやってるというのが現実でございます。だんだんとそれが不足してきますので、多能工というのが出ないような地区でも、そういう時期には少しでもサポートして出向いていくという傾向は出てきています。なんとか冬をこなしてきているという現状です。

梶岡)職人の教育は現場でやるという話がありましたけれども、但馬の担い手確保の拠点を作っていく中で、ご検討いただければという気がするのですが。

古阪)方向はそうなんですけど、それだけじゃない。兼業農家なんですよ。元々農業なり林業なりやってて、忙しい場合は帰るわけでしょ。1人の人間を見れば出稼ぎ労働者。家としてみれば兼業農家。

原点は大昔と逆転してる。逆に戻ってくるときにどういうものまで戻せるのか。単に行政区でやるんじゃないで、経済的な区域で考えるということ。

個人が複合化するというのもいいけども、商売も兼業化しないといけない。多様な生き方って意味の若者はもっと面白いこと考えているので、そういうものを怖がらずにやる。

川嶋)直営の労働者さんが農繁期には我が家の農業、それ以外は建設会社で技能的な、これが地方の農業と建設業の連携の中でやっている。全体のボリュームが減るとみんなが景気が厳しいという風になってしまうのが現実です。

小椋)最初の議論とおっしゃってたのは要は人が入らないという問題をどうするかってことなんですけど、今の話を聞くと、入った前提で研修で人をどう育てるかというのになってる気がして、最初の質問は但馬に人が工業高校とかも少なくなってきた、建設業界も半分は出ていく、それをどのように確保するかという件を求められてるということでもいいんですよ。

川嶋)特にハローワークさんよくわかりです。求人などが出ておりますが、先ずそれは敏感ですね。それは現実に辛いところですね。給料の高いところに流れていくと。

小椋)給料面では他の地域の地場産業と比べて負けてると。

川嶋)工業高校等を出しているものは、この地方では初任給は一緒ではございません。

小椋)技能者をどう確保するのか、技術者をどう確保するのかの問題があると思うんですけど、技能者は地域の方しか来られませんので、冬は建設業、除雪系になるんでしょうけど、工業高校関係、工業高校はどんどん人が減って行ってまして、但馬でしたら和田山から北部という

ことで豊岡実業しかないですかね。そこに人が入らない。

今の現状、大学の進学率が上がってどんどん上がって、工業高校は定員割れを起こしている。但馬地域の建設業の方は学生に対してどういうアプローチをしているのか。待っていても絶対来ませんので、地道な活動がいると思うんですけど、小学生相手に現場見せたりをしても、親に対する理解、親が建設業に行ったらあかんよ、と言うのを防ぐためにやるんですけど、小学校で現場を見ても思い出に残ってない。高校を選ぶ中学生とかにもっとターゲットを絞る。地道な活動ですけどそういうことをしないといけないと思います。但馬でしたら、いかに地域の人間を離さないかという方策をどうするか。地場産業が建設業が一番近い産業。ですから兵庫県・豊岡市ともしっかり話すべきかなという気もいたしました。

降旗)但馬等の過疎と言われる地域の問題を解決するために2つ目の講師の養成が効果があるんじゃないかと思ってまして、例えば但馬に技能講師と言う資格を持つ人がいて、子供たちを集めてちょっとしたモノづくりを教える、例えばサッカーでいう少年団のようにモノ作りに興味を持って、高校に上がって技能者になる人がいるんじゃないか。例えばJリーグがうまくいったのは各地域にコーチがいて、子供たちを育てて、それがJリーグに入っていく、講師育成を各地で、資格があれば思い切って教えられるのでより講師を養成するべきかなと思います。

内田)混乱が最初にあったのかもしれませんが、川嶋会長のところで冒頭におっしゃったのは三田とは別に但馬地区で但馬に根差した教育訓練の仕組みをやらうとおもっているだけけれど、それについてのアドバイスがないだろうかということだと思ったんですけど、古阪先生の方から地域のマーケットとかをきちんと見ないとどういう訓練していいかわからないよねということがあって、梶岡さんの方から多能工というのがあるんじゃないかというお話だと思います。

はっと気づくと浦江さんがおっしゃった、また石田専務が言ったように、他の地域も全部県庁所在地があるからなんとなく東京と同じように見えてるけど、但馬が抱えている問題をほとんどの県で同じようなことを抱えていて、古阪先生が指摘になったこととか、梶岡さんがご指摘されたことって、全国の地方の教育訓練をどうするかという大変大きな問題を指摘されたのかなと、川嶋さんが豊岡で考えておられることは全国の先駆けになるということかもしれないので、これから始めるということですから少しこのテーマはもうちょっとウオッチをして全国にはらんだ但馬・豊岡でなされようとしている。みんなでウオッチしてみたらどうか。議論がどんどん難しくなるのかなと、いくつかの指摘もありましたし、このテーマこの辺で閉じてもいいのかなという感じがしました。

【講師の養成について】

枝川)2つ目のテーマに移ります。

古阪)講師をプロで育てるのか。それとも働いてて他でやっている人に臨時でお願いするのか。

降旗)両方。センターで教える講師が受講生の候補でもあるしと、現実には企業内講師として専門工事会社で若い人を育てている人はスキルが必要である。

依藤)我々の講師はOBや技術職である。専任講師よりむしろ、出身母体に戻ってOJTで企業内講師として担当していただきたいと考えている。

古阪)コンサルも一緒だが、但馬で何かやると言うときに、きちんと手助けできるようなネットワークを作ることが大事である。欲しがるところに配っても、きちんと活かされないのでは意味がない。地元を守り育てるといっても、それだけのものではないということを考えておいて欲しい。

川嶋)ICTの情報化施工についてもスピードが上がっているが、過去の先生方では指導員にはなれない。そこを指導していただく先生方は我々でも求めたい。三田でも学べるようになればステータスももう一段上がると思うので、少しでも前向きに検討していきたいが、新たに始まることに関しては経験者がいないので、その課題について考えていきたい。

降旗)教えていただく方の裾野の広がりが生命線だと思う。

渡辺)富士の講師については、引退者、現業者と様々である。講師養成は、すぐに入って講師が出来るわけではないため、先輩講師の助手につくことから初めていただく。実際には、学科、実習、事前段取り、見積まで、全てができるようになるまで現状5年ぐらいかかっている。他には、団体の現業の方に単発で、3日交代等の日程でお願いしている。我々では全員で150名超の講師がいる。センターの立ち上がりから20年経っているので講師が高齢化している。若い人を講師として育成したいが、現業があるため、講師養成のプログラムに参加できる時間が取れないのが現実である。そこが我々の課題として残っている。最近、我々の方では3人程女性講師がいるが、女生徒も増えてきたので女性育成の育成も行わなければならないと考えている。

浦江)講師になりたい人はいるのか？あと、講師になるときに、3級から始めるようになっているが、試験も3級から受け直しになるのは、講師になりたいと思っている1級技能士の人にはネックではないか。

渡辺)講師になりたい人ということですが、全くおりません。多いときには3年ぐらいお願いをし続けて、それでも無理な場合には、そこに縁のある人を介してお願いし続ける状況である。もう1点については、降旗先生の1、2、3級のアイデアは非常に良いと思うが、お金にならないのであれば講師の先生方のモチベーションにも繋がらないので、手当等を明確にさせていただければと思う。

依藤)私も講師の確保に苦労している。一般的な講習はやっていないので、1級技能検定を持っている人や職業訓練指導員講習を受けた人でも、講師としての力量や技能とはまた違うので、教え方の良質さは必要である。5日間講習後、試験を受けるようお願いすると問題になるかも知れないが、受講生はお金を払い、時間を割いて来ているので良質な講師を提供しないとまずいとは思っている。

小倉)企業内で教育訓練をするのはあると思うが、ITでも年齢が上がってしまうと、現業ができなくなってくることはある。そういう場合に、講師という役目をすることは実際にある。建設業においては、技能があるから講師ができると思っている人はあまりいないのではないか。技能を持っている人が講師になるということが前提になっているが、時間はかかるかも知れないが、講師になるための、講師専任の人を育てる方が、遠回りのようで近道なのかもしれない。

降旗)現実にこれを開講した場合、積極的に参加するのはこれから講師を目指す人だろう。既にそれなりの人は難しいと思うので、特例で2級を与えるなど必要かと思う。

古阪)臨時的なものはやめておいたほうがいい。職人の世界は、なあなあなものは好まないもので厳格にやった方がよい。

山北)講師になられる方は、技能士の資格を持っていて、教え方のスキル、コミュニケーションのスキルをプラスαすれば、シミュレーションや模擬講師を何度かやれば、最初は苦手でも、できるようになるのではないか。そうすると講師になりたいという人も増えるのではないか。もう1点、富士と三田では認定は誰が行うのか。

依藤)将来的に講師の要請基準がデファクトスタンダードになっていけばいいと思う。企業内訓練所、各団体内訓練所、職業訓練指導員が兵庫県の受講生を見ると、半分は企業内訓練の講師、半分は各団体の団体内講習の講師である。集団訓練指導をオーソライズしたものだが、三田が将来的にそれなりに評価されればよいと思っている。

古阪)技能士と同じように、国家のレベルに揃えようと思うと無理がある。また、職人の世界では、経営者の教育が必要。経営や経理に関する教育を行い経営を安定させることで、人材へ投資ができるようにする必要がある。これまで職人として一人親方でやってきて、経営などに興味のない人は、これまで信頼関係を構築して仕事をもらっていたが、今後は明らかに経営が重要になってくる。ここをきちんと教育していかなければならない。技能者の育成だけでなく、このような教育も必要である。

浦江)OJTを考えると、見習い、中堅、職長、登録基幹技能者とあるが、下を教えていくというのがあるが、この能力基準にこれがない。教えるということはずっと続いていくので、年下を指導するスキルがあってもいいと思う。その延長線上に講師を位置づけると、持続的な仕組み

ができるのではないか。

依藤)職業訓練の場というのは、圧倒的にOJTである。それぞれのOJTの場に講師の要請プログラムを活用してもらいたいし、それをもって優秀な技能者を、個々の企業で育ててもらいたい。

内田)講師を育てたいというニーズがどこの拠点にもあるのは確かである。そのニーズの実質は、せっかく教えるのに、技術はあっても指導力がなく、生徒たちに何も身につかないのでは困るということ、そして、技術に自信はあっても人に教えた経験がないという未経験からの不安があり、これをクリアするためのものである。潜在的には、社長がOJTをきちんとやりたいというニーズがあるだろうし、職人が働けなくなった場合に、次のステップとして講師が必要であるように思う。

【コンソーシアム事務局の取組について】

田尻)本日配布した資料についてご説明したい。プログラム教材等ワーキンググループ報告書の28頁に昨年作成した「職業能力基準(案)」がある。いまは案の状態なので、今後どのように使ってもらえるかが重要である。ご意見があったように、この中に「教える」能力そのものに関することは欠かれていないので見直す必要があるのかも知れない。それから、「建設現場ではたらくための基礎知識」についても、昨年作成したものであるが、現在、中身の一部の修正を行っているが、こちらについても初めて建設業に入職する方などにご活用いただきたい。

「建設系学科を設置する工業高等学校における取組事例集」については、建築施工管理技士の資格取得に熱心に取り組んでいただいている高校の先生方にインタビューをしたものであり、現場の生の声が聞けるので参考にさせていただきたい。また、最後にはアンケート結果もあり、先生方の悩みを知ることができるので、今後、高校へ働きかけることがあれば参考にさせていただけるのではないかと。若い先生方は現場の実務をご存知ない方も多く、指導者への働きかけとして、講師講習用に、アンケート結果を用いて企画をしていただくこともできるであろう。また、本日資料はないが、登録基幹技能者への特別講習で、企業内講習の講師になるためのノウハウを身につける講習なども今後検討していきたい。

枝川)但馬で今後、地域連携ネットワークが構築できるかはまだ入口の段階のため、来年度に向けていろいろなディスカッションを、アドバイスを受けながら行っていきたい。また、講師養成講座は三田建設技能研修センターでできるということで、皆様からもアドバイスをお願いしたい。

永井)この意見交換会では、即効性のあるヒントをいただいたと思っている。今後ご支援を宜しくお願いしたい。本日はありがとうございました。