

建設産業の人材確保・育成方針

－連携強化による効果的な教育訓練体系の構築についての提言－

（最終報告）

平成 25 年 12 月

一般財団法人建設業振興基金

目次

第1	建設産業人材確保・育成方針の策定趣旨	1
----	--------------------	---

第2	提言の前提となる現状認識	2
----	--------------	---

第3	連携強化による効果的な教育訓練体系の構築についての提言	5
----	-----------------------------	---

1.	人材確保・育成に取り組む基本的姿勢	5
----	-------------------	---

2.	教育訓練体系の構築	6
----	-----------	---

3.	中核的なセンター機能の確立	7
----	---------------	---

4.	中核的センターの拠点としての富士教育訓練センターの機能拡充	8
----	-------------------------------	---

(別紙)

建設産業『人材確保・育成ネットワーク』と中核的センターの機能	10
--------------------------------	----

「建設産業人材確保・育成方針策定会議」開催状況等	11
--------------------------	----

「建設産業人材確保・育成にかかる意見交換」実施状況	11
---------------------------	----

「建設産業人材確保・育成方針策定会議」委員名簿	12
-------------------------	----

建設産業人材確保・育成方針
―連携強化による効果的な教育訓練体系の構築についての提言―
(最終報告)

平成 25 年 11 月
一般財団法人建設業振興基金

第 1 建設産業人材確保・育成方針の策定趣旨

若者の確保・育成は、建設産業界において喫緊の最重要課題です。当財団では、教育訓練体系の整備・充実によってこの課題の解決に取り組んで行く道筋を明らかにするため、本年 2 月に「建設産業人材・確保育成方針策定会議」を設置し検討を進めてきました。

5 月にとりまとめた中間報告では、建設産業で働く若者が急速に少なくなり、ものづくり産業として不可欠である技能・技術の伝承が困難となっていること、決して少なくない若者が働くことへの不安を抱えたまま学校から職業へ移行したり、社会や職場への適応に難しさを感じたりしていることを指摘しました。

また、策定会議での議論の過程で明らかになってきた課題として、

- ① 建設産業における教育訓練の中心であった「OJT（現場経験を通じた習得訓練）」が建設現場における人的・時間的余力の減少等によって十分に実施されない状況になりつつあり、これを補う教育訓練の充実が必要
- ② 工業高校を始め職業教育に関する課程を持った教育機関が、実践的な学習活動の推進について、建設産業側の協力を求めている、また、建設産業側からの必要な情報が生徒に届いていないことも、若者が建設産業に振り向かない原因となっていることから、建設産業と教育機関との連携強化の仕組みの充実が必要
- ③ 社会の基盤を「作る」建設産業が、発災時には地域を「守る」「助ける」産業であることの評価は進んできたものの、外から目に見えにくい産業であり、社会や家庭、特に若年者に向けたわかりやすい広報活動の強化が必要

という 3 点を示しました。

さらに、建設産業界、教育機関、教育訓練施設、行政・関係機関の連携を進めるつなぎ役となるとともに、これらの機関や有識者が持っている情報や経験を集めて課題への具体的な取組の方向を提案する「中核的なセンター機能」の確立について提案しました。

本最終報告は、中間報告で示された課題や提案をもとに、建設産業団体、教

育機関、教育訓練施設との意見交換を通じて得られた情報を加味して「建設産業人材・確保育成方針策定会議」での議論をさらに深め、関係者の連携の強化による効果的な教育訓練体系を構築し、若年者の確保・育成に役立てていくための提言としてとりまとめたものです。

第2 提言の前提となる現状認識

(1) 建設産業は、全産業平均と比べても若年就業者の減少割合が高くなっています。

- ・30歳未満の建設業就業者数は、平成7年から平成22年の間に140.7万人から48.4万人と65.6%減少し、全建設業就業者に占める割合も21.2%から10.8%と大きく減少。なお、同期間の全産業就業者数に占める30歳未満就業者の割合は23.3%から16.6%に減少（総務省「国勢調査」）
- ・一方、60歳以上の建設業就業者が全建設業就業者に占める割合は13.1%（87.1万人）から21.7%（97.3万人）に増加（同上）

(2) 建設投資の減少の中であって、建設産業は、依然として地域の雇用を支えています。

- ・建設投資（名目ベース）は、平成4年度の83兆9,708億円をピークに平成23年度（見込み）は41兆8,900億円と半分以上まで減少し、建設業のGDP構成比は、平成2年から平成22年の間に11.5%から5.7%に低下
- ・平成7年から平成22年の間に全産業の就業者数の減少率が、6,414.2万人から5,961.1万人と7.1%であったのに対し、建設業の就業者数は、平成7年の663.1万人から平成22年で447.5万人と32.5%（△215.6万人）減少（国勢調査）
- ・これに伴い、全産業就業者に占める建設業就業者数の割合も10.3%から7.5%に低下。圏域別に見ると3大都市圏の6.7%に対し、その他の地域では8.4%となっており、依然として地方経済圏においては建設産業の就業者数割合は高い（同上）

(3) 若者の就職事情は、厳しい状況にあり、安定的な職に就いて社会に生活の基盤を築くことが出来ずにいる若者が多くいます。

- ・大学等の高等教育段階の卒業者では、進学者等を除いた約70.9万人のうち19.7%にあたる約14.0万人が、高等学校等の後期中等教育段階の卒業者では、進学者等を除いた約29.3万人のうち36.5%にあたる約10.7万人が、就職していない、もしくは、アルバイトなどの一時的な仕事に就いていると推計（中央教育審議会答申（平成23年1月31日）「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」添付資料）

- ・また、卒業時に就職した若者のうち、大学では、31.0%にあたる約 11.3 万人が、高等学校では 39.2%にあたる約 6.0 万人が、就職後 3 年以内に離職している（厚生労働省「新規学卒者の離職状況に関する資料」平成 22 年 3 月卒）

（４）若者を学校から社会に受け渡す重要な役割を果たしてきた専門高校、専門学校の生徒数は、大学進学率が 5 割を超える中、大きく減少しています。

- ・我が国の 18 歳人口は、平成 4 年度の約 205 万人をピークに減少し、平成 21 年度～平成 32 年度頃までは約 120 万人前後と横ばいで推移するものの、平成 33 年度頃から再び減少すると推計（「文部科学白書」平成 24 年度）
- ・平成 2 年度に 24.6%だった大学（学部）への進学率（過年度高卒者等を含む）は、平成 21 年度に 50%を超え、平成 24 年度は 50.8%（文部科学省「学校基本調査」）
- ・高等学校の職業学科（専門高校）の生徒数は、平成 4 年度の約 128.3 万人から平成 24 年度で約 64.4 万人に、全生徒数に占める割合は、24.6%から 19.2%に減少。うち、工業科の生徒数は平成 4 年度で約 45.4 万人から平成 24 年度で 26.4 万人に減少（通信制を除く）（同上）
- ・同じく、専門学校（専修学校専門課程）の生徒数は、平成 4 年度の約 69.1 万人から平成 24 年度で 57.8 万人と減少。うち、土木・建築系学科の生徒数は平成 4 年度の約 3.1 万人から平成 24 年度の約 0.9 万人と大きく減少（同上）

（５）工業高等学校等の実践的な学習活動への建設産業界の協力は広がりつつあるものの問題点も指摘されています。

- ・平成 24 年度「建設産業人材確保・育成推進協議会（人材協）」の資料によれば、都道府県建設業協会では、建設系学科で学ぶ高校生等に対し、41 協会が現場見学会を、39 協会が現場実習を実施している。一方で、工事量の減少や現場の余力低下、安全面等での負担感などにより、受入先の確保が十分でないことを課題として指摘
- ・専門工事業団体においては、学校に出向いて実践的な学習活動を実施している団体は増加しつつあるものの、全体では、まだ少数

（６）若者は、とりあえず足下の生活には満足しているものの将来については不安を募らせています。

- ・20 代男性の 77.1%、女性の 79.5%が今の生活に満足だと回答。特に男性の場合 30 年前の 53.7%から年々満足度は顕著に上昇（内閣府「国民生活に関する世論調査」平成 25 年）

- ・一方、20 代男性の 58.1%、女性の 60.3%が生活の中で不安を感じていると回答。不安と答えた 20 代男性の割合はこのところ年を追うごとに上昇（同上）
- ・不安の内容としては、今後の収入や進学、就職・結婚など将来に関するものが高い割合（同上）

（７）若者は、仕事のやりがいを収入より重視し、良い人間関係の中で自分の才能が生かせる職場を求めています。

- ・若者の職業観に関する調査では「やりがいのある仕事を頑張るのは大事」が最も高く 54.1%、次が「やりたい仕事なら収入や地位は不問」47.3%（内閣府「第 2 回青少年の生活と意識に関する基本調査」）。なお、職業観について国際比較すると、韓国、アメリカ、イギリス、フランスの若者は、「収入」を得ることを「仕事内容」よりも優先させる傾向が顕著（内閣府「第 8 回世界青年意識調査」）
- ・また、職場に求めるものについては、「人間関係がよい職場」を求めるという回答が最も多く 71.5%、ついで「自分の才能が生かせる職場」54.1%、「収入が多い職場」41.7%、「休暇がきちんと取れる職場」32.4%（内閣府「青少年の生活と意識に関する基本調査」）

（８）多くの若者が厳しい現実の中で職場へのいろいろな不満を抱き離職しています。

- ・今働いている職場への不満について若者は、「賃金が良くない」31%、「働く時間や休暇に不満」27.6%、「将来が不安定」16.6%と回答（内閣府「第 2 回青少年の生活と意識に関する基本調査」）
- ・こうした処遇面の次は「上司の理解がない」15.2%、「仕事の内容が自分に合わない」10.6%、「仕事が単調すぎてつまらない」9.2%、「自分の意見が生かされない」5.7%と理想と異なる現状への不満を多様に指摘（同上）
- ・これらが引き金となって早期離職につながっていると思われるが早期離職者の半数が 1 年目で離職（厚生労働省「新規学卒者の離職状況に関する資料」）

（９）現実の建設産業界では、厳しい経営環境が続く中、長期的なスタンスで採用し、じっくりと育成していくことが難しい状況にあります。

- ・建設現場も少人数化され、先輩社員が OJT によって後輩社員を教える時間が充分にとれず、これまで OJT 中心に行われてきた知識・技能・技術等の継承が困難に。このため、企業はじっくり育てる未熟練者より即戦力を求める傾向（関係者からの聞き取り）
- ・新卒者の採用が減って、悩みを相談出来る同年代がいないことから孤独感

に陥り、また、教育訓練が不十分で、キャリアパスや目標を抱けないことから将来への不安が募っている。こうしたことが原因で若者が早期離職していると建設業経営者達は認識（同上）

（１０）教育機関で行われる資格取得を目指す教育や新規採用職員への新人研修は建設産業への就職、その後の定着に効果を上げていると指摘されています。

- ・高卒者を主な対象として、資格取得に的を定めて教育している専門学校や職業訓練校の卒業生は建設産業への就職率も高く、その後の定着率も高いと指摘されている。（関係機関からの聞き取り）
- ・こうした教育機関では就職後も卒業生同士の繋がりが強く、インターンシップの受入や採用・定着率向上という良循環を生んでいる。（同上）
- ・自社内あるいは複数の専門工事業者が協力して設置した認定職業訓練校で新規入職者への訓練を行っている事例では定着率の向上につながり、また人材育成に力を入れている企業であることが評価され、新卒者の定期的な採用にも繋がっている。（同上）

第３ 連携強化による効果的な教育訓練体系の構築についての提言

１．人材確保・育成に取り組む基本的姿勢

地域の経済と雇用を支えてきたという自負を持つ建設産業界は、働くことへの不安を抱えたまま学校から職業へ移行したり、社会や職場への適応に難しさを感じたりしている若者の存在に正面から向き合い、思う存分力を発揮出来る安定した就業の場を若者に提供するという決意を固める必要があります。また、そうした姿勢を他産業に先駆けていち早く明確に打ち出すことこそ若者を再びこの産業に呼び戻す確かな道筋となるものです。

こうした姿勢を実行に移すためには、経営見通しを持てる安定した建設市場を作ることなど産業界自身の取組だけでは解決出来ない課題も多くありますが、総合工事業者、専門工事業者、公共発注者、そして建設産業行政部局といった関係者が若年者の確保こそ建設産業界の最重点課題であるという認識を一つにしている今こそこうした取組を行う好機だと言えます。

若者は、仕事にやりがいを求め、自分の力を発揮して周りに認めてもらえる職場で働きたいと願っているものの、現実には準備段階の学校教育でも、また、就職後も技能・技術を磨く機会を十分に得られず、志半ばで早期離職の道を選

ぶ者もいます。産業の将来を託す若者を強く求めている建設産業では、若者が思う存分力を発揮出来、一生を託せる職場であるために、キャリア形成の道筋を明確に示しつつ、段階を追って必要な技能・技術を身につけられる教育訓練の体系を構築することが必須の課題です。

2. 教育訓練体系の構築

建設産業界としては、インターンシップの受け入れなどを通じて、建設産業の担い手となる学生・生徒に建設産業の魅力や技能・技術を習得させる等、職業教育に積極的に関わり、学校から社会へ送り出された若者を積極的に受け入れ、職場の中で育てることを基本として、様々な教育訓練の施設や機会を活用しながら育成していくことが急がれます。

この教育訓練体系を構築するため、下記の事項について、次項で提案する「中核的センター」の活動の中で、各機関や団体、有識者が持つ経験、情報、知見を持ち寄り、検討を行う必要があります。そこで成案を得たものは、関係団体や関係機関に提案し、また、行政機関に要請を行って実現を目指すことになります。

①OFF-JT を行う機関の充実と活用に係る検討課題

- ・各地域や団体、企業内で活動している認定職業訓練校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の構築
- ・新入社員研修普及のための仕組みの構築
- ・共通プログラム、テキストなどの開発
- ・各地域の建設産業団体などによる訓練機関設立への支援 等

②キャリア教育、職業教育への協力体制の充実に係る検討課題

- ・各地域における教育機関と建設産業界の窓口の明確化と定例協議組織の設置
- ・受入側の隘路となっている事項の摘出と解消方策
- ・総合工事業団体と専門工事業者団体の協力体制の構築 等

③工業高校・専門学校等が行う実践的な学習活動への支援体制の充実に係る検討課題

- ・建設現場での実戦的な技能・技術に関する情報提供と教育現場で必要とされる資機材の確保への支援
- ・現場実習、出前講座等の効果の検証と効果的な手法の開発・提案
- ・地域の職業訓練施設と工業高校・専門学校などとの連携方策
- ・教員に対する実践的な研修の機会の提供と参加への支援
- ・インターンシップへの協力の仕組みの確立 等

④キャリアアップの道筋の明確化に係る検討課題

- ・各職階に応じて求められる技能・技術や国家資格の明確化
- ・各職階に対応する教育訓練体系の充実
- ・若年者の入職と定着に資する国家試験受験資格とその基盤となる教育訓練等

⑤建設産業界と教育機関等関係機関の連携強化に係る検討課題

- ・中核となる技能労働者や技術者を工業高校、専門学校から積極的に採用し、能力に応じた処遇をするなど、建設産業界との発展的な相互関係を構築するための仕組み作り
- ・高校から企業に就職後、専門学校や大学へ進学しやすい環境づくり等

3. 中核的なセンター機能の確立

教育訓練に関わる各機関や団体の連携のもとで一貫した方針の下での教育訓練体系の構築を進めるため、その取り組みの中心となる中核的なセンター機能を確立することが必要です。

この中核的センターは、

- ① 前項で提案した各種の課題に関して、各機関や団体、有識者が持つ経験、情報、知見を持ち寄って検討し、逐次成案をとりまとめて各機関や団体そして行政機関に提案すること
- ② 教育訓練体系の構築に向けて自ら実践的に教育訓練を行いながら、各教育訓練機関とのネットワークを広げていくこと
- ③ 若者の入職を促進するために各機関、各団体が行う広報活動への情報提供、ツールの開発提供などの支援を行うこと

という機能を担うことになります。

(別紙「建設産業『人材確保・育成ネットワーク』と中核的センターの機能」参照)

この三つの機能は、趣旨に賛同する各機関や団体、有識者が経験、情報、知見を持ち寄って検討、提案することを目的として組織される協議会及び富士教育訓練センターが担います。富士教育訓練センターは②の機能について、この協議会のアドバイスを受けながら、実践面での拠点として教育訓練を実施します。また、兵庫県で活動している三田建設技能研修センターにも近畿地区における活動の拠点としての参加を求めています。

なお、当財団では、本方針に基づき、直ちにこれまで実施されてきた連携の

実態を調査し、それを踏まえて、富士教育訓練センターが実施に取りかかるべき連携の枠組みについて検討を進めます。

4. 中核的センターの拠点としての富士教育訓練センターの機能拡充

富士教育訓練センターは、学校、教育訓練施設と建設産業界とのネットワークの構築、推進及び実践を担う中核的なセンター機能の核となる教育訓練施設として施設の建て替えも含めた機能の充実を図っていく必要があります。

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建設技能者・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、または、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者が利用することに配慮する必要があります。早急に具体的な内容を確定することとします。

その際、日本のシンボルである富士山の麓という立地条件を最大限に活かし、同センターの利用者が、日常を離れた中で、教育訓練を受け、連帯感や仲間意識を醸成し、仕事へのモチベーションを向上させることを念頭に整備します。

また、施設整備（建て替え）は、業務を継続しながら実施し、その規模・仕様については、中・長期的な経営見通しに関する現実的な検討を十分に踏まえた上で計画します。

（環境・維持管理）

- ・ UNESCO 世界遺産である富士山の麓に立地していることを踏まえ、建物の位置、配置、景観には最大限配慮する。また、環境負荷・維持管理の面も含めて、効率的で効果的な運営が出来る施設とする。

（多様な利用者）

- ・ 技能者、技術者だけではなく、学生・生徒や保護者、女性、海外実習生など多様な利用者に配慮した施設とする。

（教育訓練における機能性）

- ・ 屋外実習施設は、多様な職種の訓練に対応出来るようなものとする。また、荒天時に利用可能な屋内実習施設も充実させる。
- ・ 教室は、幅広い訓練カリキュラムに対応出来るものとし、必要な設備・環境を整える。

（宿泊施設）

- ・ 広域的な利用、体系的な訓練を実施する施設として、中長期の訓練におい

ても、体調面、安全・安心、プライバシーに充分配慮した宿泊施設を整備する。

(防災拠点)

- ・ 防災拠点として、滞在している訓練生、講師及び職員の安全性の確保はもとより、被災者支援も可能な施設として検討する。併せて防犯・安全性の向上を図る。

(コミュニケーション)

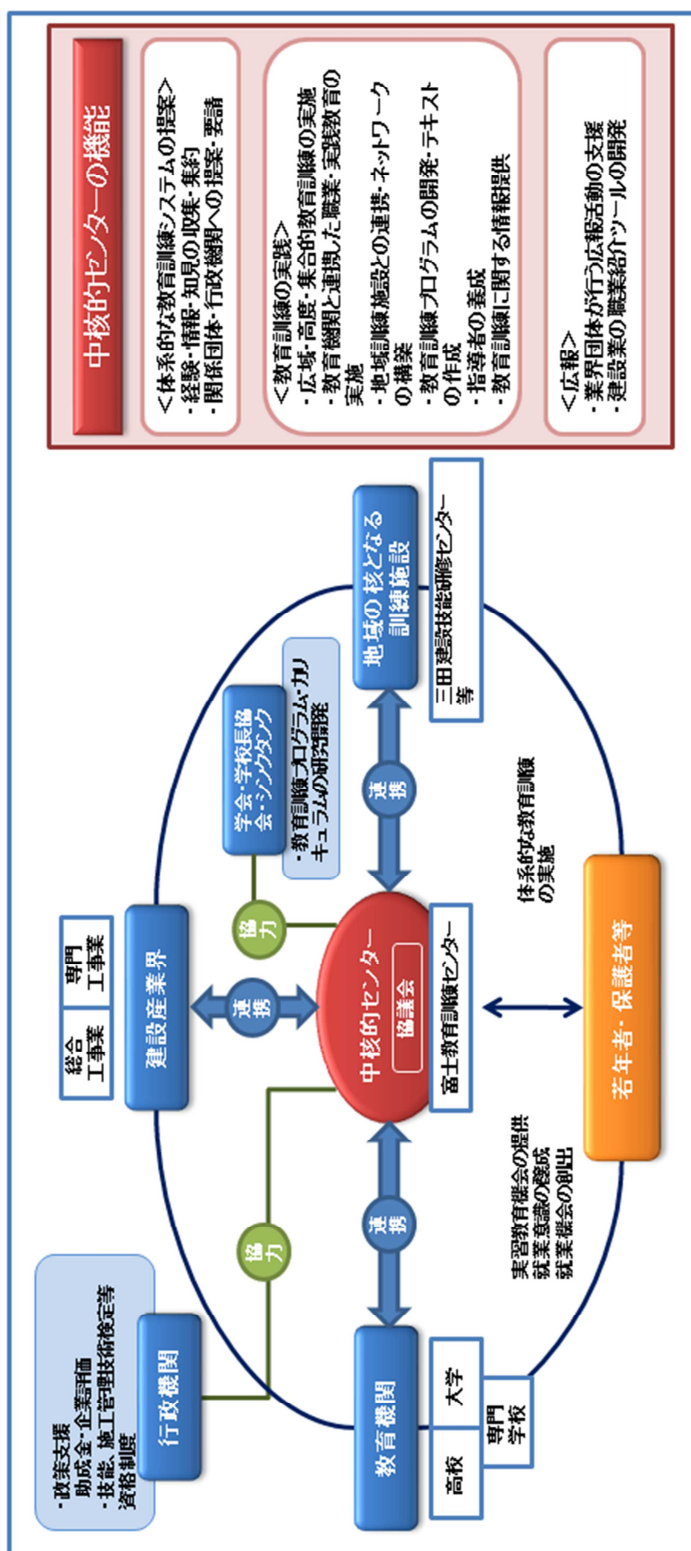
- ・ センターに集う様々な利用者がコミュニケーションを図りやすい施設配置や空間、設備を整備する。

(別紙)

建設産業『人材確保・育成ネットワーク』と中核的センターの機能

- 建設産業における若年者の確保・育成は、業界全体にとって最大かつ喫緊の課題
- 建設産業への就労意識を高めるためには、学校における実践的な学習活動を支援するとともに仕事内容ややりがい、を分かりやすく伝えることが重要
- 若年者が施工現場において目標を持って日々の仕事に臨めるよう、教育訓練体系を整え、キャリアパスを示すことが重要
- 技能技術の習得において、現場たたき上げが困難になってきた現在、キャリアに応じた訓練施設等を活用したOFF-JTの実施が重要

◆若年者の確保・育成には、**学校・訓練施設と業界とのネットワークの構築とその推進、実践を担う『中核的センター機能』が必要**



若者を育て、若者が夢を託せる産業へ

「建設産業人材確保・育成方針策定会議」開催状況等

＜第1回＞ 平成25年2月1日

- ・建設産業における就業等の状況について
- ・総合工事業、専門工事業各社の取組、現状と課題について

＜第2回＞ 平成25年3月1日

- ・教育機関の取組と建設産業との連携等に係る現状と課題について

＜第3回＞ 平成25年4月15日

- ・教育機関の取組と建設産業との連携等に係る現状と課題について
- ・方針策定の趣旨、これまでの議論を踏まえた現状認識等について
- ・方針に盛り込むべき事項（案）について

＜中間報告＞平成25年5月

「建設産業の人材確保・育成に係る現状と課題—中核的センター機能の確立—」

＜第4回＞ 平成25年9月11日

- ・中間報告後の基金の動きについて
- ・中央工学校視察

＜第5回＞ 平成25年11月12日

- ・基金の教育訓練施設への視察・意見交換について
- ・最終報告項目案について
- ・富士教育訓練センター視察

「建設産業人材確保・育成にかかる意見交換」実施状況

平成25年5月8日 （一社）静岡県建設業協会

平成25年6月26日 （職訓）近畿建設技能研修協会（三田建設技能研修センター）
（一社）兵庫県建設業協会

平成25年7月2日 （一社）岐阜県建設業協会

平成25年7月3日 （一社）愛知県建設業協会

平成25年7月4日 （社）山梨県建設業協会

平成25年7月5日 （公社）全国工業高等学校長協会

平成25年7月9日 （一社）石川県建設業協会

平成25年7月29日 （一社）富山県建設業協会

平成25年9月19日 静岡県立沼津技術専門校（沼津テクノカレッジ）

平成25年9月20日 千葉県立東金高等技術専門校

平成25年10月2日 宮崎県建設技術センター（宮崎県産業開発青年隊）

平成25年10月4日 （職訓）近畿建設技能研修協会（三田建設技能研修センター）

平成25年10月9日 大和ハウス工業（株）三重技能研修センター

平成25年10月21日 （職訓）広島建設アカデミー

「建設産業人材確保・育成方針策定会議」委員名簿（敬称略・五十音順）

○委 員

石井 友博 株式会社フジタ 国際事業部 副事業部長
石澤 拓哉 石澤工業株式会社 代表取締役
内山 聖 一般社団法人建設産業専門団体連合会 副会長
浦江 真人 東洋大学 理工学部 建築学科 教授
大木 康全 株式会社大木組 取締役工事部長
岡田 宏章 練成工業株式会社 代表取締役
小島 聡 全国高等学校建築教育連絡協議会 事務局
(千葉県立東総工業高等学校建設科科长)
鈴木 央 鈴木職業訓練校 学長 (株式会社鈴木組 代表取締役)
福田 雄一 一般社団法人日本建設業連合会 常務執行役
本多 敦郎 鹿島建設株式会社 安全環境部長
増田 進弘 鉄建建設株式会社 土木本部 土木企画部長
松田 正之 全国専門学校建築教育連絡協議会 常任幹事
(中央工学校 教務部長)
室川 正和 一般社団法人全国建設業協会 常務理事

○オブザーバー

屋敷 次郎 国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課長
(榎本 健太郎 第1回から中間報告まで)
上田 国土 厚生労働省 職業安定局 建設・港湾対策室長、介護労働対策室長
(福士 亘 第1回から中間報告まで)
持田 雄一 国立教育政策研究所 教育課程研究センター 研究開発部 教育課程調査
官、文部科学省 初等中等教育局 児童生徒課 産業教育振興室 教科調査
官

○事 務 局

一般財団法人建設業振興基金
職業訓練法人全国建設産業教育訓練協会

