

担い手確保に向けた地域の取組のご紹介

北海道土木技術会建設マネジメント研究委員会

建設経営小委員会

平成29年3月

ご紹介する事例

- 事例紹介1 「人口減少時代では普通科高校生を育てるしかない」
地域人材センター活用型 …… (公社)上川北部地域人材センターの取組
- 事例紹介2 「地元志向の地元普通科高校生を採用しよう」
普通科高校生等を対象としたPR・採用・育成型 …… 稚内建設協会の取組
- 事例紹介3 「地域で育った人材に地域の建設産業を支えてもらいたい」
産官学一体型 …… 十勝建設産業の未来を考える会の取組
- 事例紹介4 「ゼネコンブランド力と信用力を活かして人材確保しよう」
ゼネコンブランド活用型 …… 大林組札幌林友会の取組

事例紹介1(公社)上川北部地域人材センターの取組 「地域人材開発センター」を活用した人材育成(1)

■地域ニーズ

- 建設産業の新規採用募集が多いが、地域に工業高校がなく、応募が少ない。
- 普通科高校卒業生を採用し、建設技術者へ育成していくしかない。
- 採用後も、地域と建設産業の発展を担う技術者に育てたい。
- 人が集まりやすく永続的に教育訓練ができる地域人材開発センターで育成

■センターが実施したこと

- センター職員が、各建設会社を訪問
- 教育・訓練ニーズを聞き取り調査
- センターの施設を使って、ニーズに合わせた教育・訓練を実施
- 他業種からの転職者も教育訓練に参加
 - 効果的な訓練カリキュラムとなり、受講生が増加し、担い手確保につながる。
技術者間の横の連携もできあがり、相互に相談しながら問題解決。

事例紹介1(公社)上川北部地域人材センターの取組 「地域人材開発センター」を活用した人材育成(2)

■テキスト・レクチャー

- 工業高校土木科での履修内容・履修時間(120時間)とほぼ同等で、かつ、+αな教育訓練を実施。座学・実習有り。
- 基礎用語の定義や説明内容が充実している基礎テキストの活用
- 一般的な土木施工や測量のテキストで、建設産業の全体像をレクチャー
- 上川地方で実施される工種にフォーカスし、テキストをカスタマイズ(道路・河川を多く、港湾を少なくなど)
- 現場未経験者向けの現場見学会
- GPS・3D・ドローン等、最新技術にキャッチアップしたレクチャー。CPDSにも対応。新人教育と併せて中堅クラスへの教育も実施。



土木施工	
目次	
第1章 土木材料	7
1 概論	8
2 土・岩石	9
3 木材	12
4 鉄筋材料	13
5 建築材料	19
6 鋼骨材料	22
7 新素材	25
第2章 土工	27
1 土工概論	28
2 土工機械	33
3 特殊土工の概要	43
4 土工の実施	52
第3章 コンクリート工	63
1 コンクリート材料	64
2 コンクリートの性質	73
3 コンクリートの配合	75
4 コンクリートの施工	84
5 特殊のコンクリートとコンクリート製品	96
第4章 基礎工	105

事例紹介1(公社)上川北部地域人材センターの取組 「地域人材開発センター」を活用した人材育成(3)

■センター活用をさらに促進するための工夫

- 講師の充実
実務をトータルで把握している建設会社の技術部長クラスによる実践的なレクチャー
- 教育訓練ニーズ調査とカリキュラムへの反映を継続実施
技術も日進月歩で変化し、各会社の就労状況等も刻々と変化。各会社のニーズに応え続ける。
- 様々な工種の現場見学会の実施
各社協力してお互いの現場を見学できるように工夫。特殊な工種の見学機会を地域でシェア
- 中学生へのPR
普通科進学でも、センターで学ぶことで、土木への道が開けることを周知
- センターの強みのPR
GPS・3D・ドローン等、学校や会社では実施しにくい機材での教育が可能

事例紹介1

「地域人材開発センター」を活用した人材育成(4)

(参考)地域人材開発センター一覧

名称	郵便番号	住所	電話番号
留萌地域人材開発センター	077-0014	留萌市南町1丁目17番地	0164-42-0348
遠紋地域人材開発センター	099-0405	遠軽町岩見通北10丁目1番地4	01584-2-4037
岩内地域人材開発センター	045-0002	岩内町字東山8番地16	0135-62-2183
日高地域人材開発センター	057-0005	浦河町東町うしお2丁目3番1号	01462-2-2394
上川北部地域人材開発センター	096-0063	名寄市字緑丘30番地1	01654-2-2393
富良野地域人材開発センター	076-0055	富良野市西麻町1番1号	0167-22-2619
檜山地域人材開発センター	043-0061	江差町字南が丘7-172	01395-2-0160
美唄地域人材開発センター	072-0803	美唄市東明1条1丁目2番1号	01266-3-4218

(北海道 経済部 労働政策局 人材育成課ホームページより引用)

<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/jzi/contents/hyou/jinnzai.htm>

事例紹介2 稚内建設協会の取組

普通科高校生等を対象としたPR・採用・育成(1)

■地域の現状

- 工業系の高校・高専・短大・専門学校・大学が無い。
- 道央の建設系学校に求人しても応募が無い。
- 職員採用を控えてきたため、職員が高齢化。このままでは会社の存続が危うい。
- 地元普通科高校卒の地元志向の子をターゲットに、採用から育成まで行おう。

■建設協会が実施したこと

- 宗谷建設青年会「土木の日」・・・ 地元のお祭りで建設産業を紹介
- 宗谷建設青年会「出前講座」・・・ 普通高校でプレゼンテーション
- 高等学校就職促進マッチング事業・・・ 入職促進DVDで生徒・保護者・教員へ説明
- じもと×しごと発見フェア・・・ 地元企業が一同に集まる機会に協会員7社が参加
- インターンシップ・・・ 稚内大谷高校生、稚内高校生(普通科・商業科)を受け入れ
- 稚内建設協会「若手技術者研修」・・・ 土木概論やCAD等のレクチャーと人脈形成

事例紹介2 稚内建設協会の取組

普通科高校生等を対象としたPR・採用・育成(2)

- 宗谷建設青年会「土木の日」・・・「稚内みなと南極まつり」に併せて開催(8月第一土日)
- 建設機械の試乗体験
- 建設機械の木製キット配布
- Eボートの体験試乗
- パネル展示



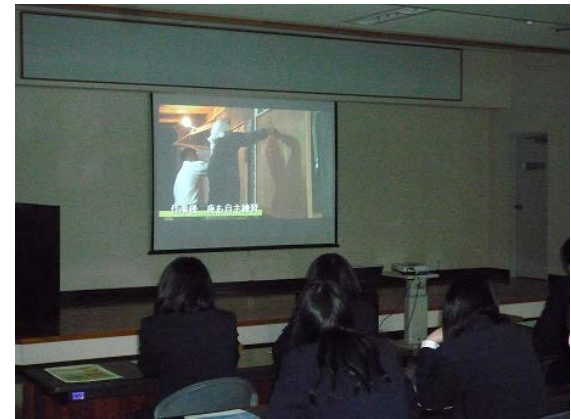
- 宗谷建設青年会「出前講座」・・・稚内大谷高校、豊富高校、稚内高校商業科
- 宗谷管内の普通高校で建設産業の概要をプレゼン
高校生・保護者に理解を深めてもらう
- 授業時間の枠を1時間活用
- 保護者との座談会も実施



事例紹介2 稚内建設協会の取組

普通科高校生等を対象としたPR・採用・育成(3)

- 高等学校就職促進マッチング事業(実施主体:宗谷教育局)
 - 高校1・2年生の生徒・保護者・進路指導教員を対象
 - 求職と求人 mismatches を解消し、建設・社会福祉等の企業への理解促進を図るための見学会等を実施。
 - 稚内建設協会は、入職促進DVD「建設やってみた」、
「建設業入門」を使い説明を実施。H27(57名)、28(112名)の参加。



- じもと×しごと発見フェア(実施主体:北海道)
 - 学生を対象とした地元企業・開発商品の説明会
 - 稚内建設協会7社が参加し、企業説明を実施
 - 稚内高校、豊富高校、手塩高校、遠別農業高校、稚内大谷高校の約170名が参加



事例紹介2 稚内建設協会の取組

普通科高校生等を対象としたPR・採用・育成(4)

■インターンシップの実施(H28)

- 稚内大谷高校 8月24～26日(3日間) 2年生11名 受入企業6社
- 稚内高校普通科 10月25日 2年生1名 受入企業1社
- 稚内高校商業科 10月25～27日(3日間) 2年生1名 受入企業1社

■若手技術者(新入職員等)研修(H27:21名、H28:12名参加)

- 稚内建設協会が主体となり4週間実施
- 土木概論・安全・衛生・環境管理・測量
・CAD・建築・現場管理等を学習
- 新人職員同士のネットワークもでき、
離職率低下にもつながる。



事例紹介3 「十勝建設産業の未来を考える会」の取組 産官学一体型(1)

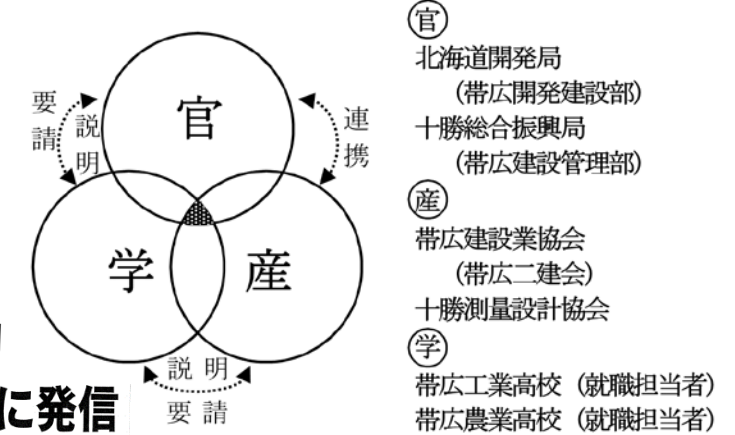
■地域の課題など

- 「十勝で育った子に十勝の建設業を支えてもらいたい」という大義
- 進路に迷っており、十勝圏外や別業界に流出する可能性のある学生に対し、的確にアプローチし、十勝圏内の建設業界で活躍してもらいたい。
- 産業界も発注者もそれぞれ担い手確保に取り組んでいるが一体的に行うことが効率的

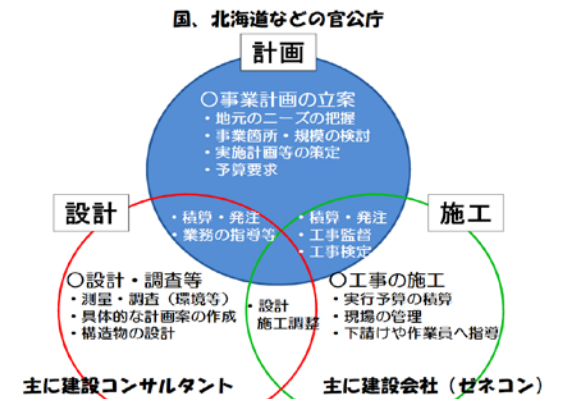
■十勝建設産業の未来を考える会の設立と実施したこと

- 業界と発注官庁が個々に行っていた人材確保活動を、教育機関である学校も巻き込み、産・官・学が連携した組織として平成26年9月に設立
- 「考える会」メンバーが、各高校に対し直接申し入れ
- 帯広農業高校、帯広工業高校の就職担当教諭との意見交換会を経て、同校生を対象に「建設産業の仕事・役割説明会」(カリキュラム)、「現地説明会」を実施(H26.12,H27.5,10)
- 「建設産業の3つの輪」を用い、建設産業全体における3者の役割に対する理解を深める
- 説明会の様子を地元マスコミ(十勝毎日新聞)に掲載してもらうことで一般に広くアピール

○連携イメージ「十勝建設産業の未来を考える会」



建設業 高校生に発信



事例紹介3 「十勝建設産業の未来を考える会」の取組 産官学一体型(2)

■ 取り組み効果

- 学生はもとより、就職担当教諭にとっても、建設産業に対する理解を深めてもらう良い機会となった。
- 「考える会」が、就職担当教諭からの質問を受け付ける「建設業界の窓口」としての位置付けに
- 高校生がチャレンジ可能な資格について説明。早期取得が優位性を紹介。
実際、測量士補にチャレンジし合格する学生も新聞に取り上げてもらい学生のモチベーションアップを図った。
- 説明会参加学生が実際に入社面接に応募し、優秀な学生を確保できた事例も
- 道議会においても、担い手確保対策の一施策として紹介された。

■ 今後の課題について

- 人材の世代交代は10年スパン、長期的視点で活動する必要。
「考える会」メンバーに変化があっても、活動が継続できる体制づくりが必要
- 優秀な人材を地元で継続採用することが可能か？各関係者が就職口を継続的に提供できるかが重要。
これだけ宣伝しておきながら、現実の就職口が少なければ学校からそっぽを向かれる。
「業界は苦しい時だけ学校に来るのか？」と、思われてはいけない。
- 一般的に技術者と技能者の違いについて理解が深まっていない。
採用選考時は、技術者と技能者をしっかり区分して説明／面接を実施し、学生と企業のミスマッチを防止
- 高校生を受け入れる社内教育体制を構築することが重要



合格証書を手にする帯広工業の三井君、松下君、渡部君
(右から)



測量士補に合格した三井君と松下君

測量士補の試験で、帯広工業高校(帯広市)から入った三井君と松下君が、合格した。合格した学生は、測量士補の試験で、帯広工業高校(帯広市)から入った三井君と松下君が、合格した。合格した学生は、測量士補の試験で、帯広工業高校(帯広市)から入った三井君と松下君が、合格した。


難関「測量士補」に合格
帯工3人、帯農2人が快挙

事例紹介4 ゼネコンブランド活用型 「大林組 札幌林友会」の取組(1)

■ 取り組み概要

① 技能者の魅力を高校生に知ってもらうために、まずは高校の進路指導教諭に納得してもらうことを目的
(進路指導教諭を対象とした説明会)

② 実施までの流れ

平成27年3月	札幌林友会各社に説明会参加希望の有無のアンケート実施	
4月	説明会の参加対象となる高校を抽出 ※札幌市内と近郊28校に絞り、 <u>進学校はあえて外す</u> ※ <u>工業系にこだわらず普通高校も対象</u> とし、非工業系でも「入社後に技能を仕込んでいこう」というスタンスで臨む	
5月	札幌林友会のメンバー2名1組で、各高校を訪問(参加希望校は5校となる)	
6月20日以降	ハローワークに求人票を提出	
6月23日 10:30~13:00	「会社合同説明会」開催(大林組札幌支店会議室にて) ※5校から7名の <u>進路指導教諭が参加</u> -建設業の概要 -専門工事職種別会社5分間PR(10社)(8職種: 鳶・土工／型枠大工／鉄筋／防水／内装仕上／重機土工／クレーン／塗装) -大林組が取り組む技能者育成支援について -DVD上映(「建設現場でともがんばろう!」)、昼食・質疑応答	
7月1日以降	求人票控えコピーを「会社合同説明会に参加した学校」及び「求人票希望校」に札幌林友会事務局から一括して送付	
9月16日以降	高校生は一人1社のみ応募可能で、最初の1社が不採用の場合、11月までは次の希望会社に応募不可となっている	

③ 上記活動の結果、6名の内定者を出すことができた(うち3名は普通高校出身者であった)

事例紹介4 ゼネコンブランド活用型 「大林組 札幌林友会」の取組(3)

■ 取り組みにおけるポイント(採用後)

① 離職防止

- ・入社後、辞めないようにするのが大変難しい
- ・建設業(技術、技能含む)に入職した高卒者が3年以内に離職する割合は道内60%と非常に高く問題(大卒だと27%)
- ・辞めないように「やさしく」接するものの、「孤独」を感じて辞める者もいる

(対応事例)札幌建設業協会の『1年目の同窓会』

※会員企業の新入社1年未満の若手を対象にした研修会、入社1年間の体験を同期と語り合う機会を設けるといったもの

- ・賃金の多寡もさることながら、仕事への「達成感」や「やりがい」が持てず辞めてしまうケースもある

(対応事例)プロジェクトに対する「当事者意識」の醸成

※プロジェクトの一部しか担当していなくとも、「このプロジェクトは自分がやったのだ」という「当事者意識」を持たせるように配慮すると効果的(例えば、安全パトロール等で現場を回る際、仕上がりについてきちんと評価し褒めること等)

② 入社後の教育・訓練

- ・入社後しっかり教えていけるかが勝負、入社後の教育・訓練の流れを採用前にあらかじめ考えておかないと離職につながる
- ・入社後の教育・訓練体制がしっかりしている点をアピールすると学校・生徒側の評価が高くなる

(対応事例)大林組には、大林組林友会教育訓練校(ゼネコン初の厚労省認定訓練校)がある

※訓練修了後、インセンティブとして取得資格に応じた報奨金を支給

(対応事例)大林組認定基幹職長(通称:スーパー職長)認定制度によるモチベーションアップ