

(第3回意見交換会議事録要旨)

枝川)今年度第3回の意見交換会を開催したいと思います。冒頭、事務局を代表して内田理事長よりご挨拶をいただきます。よろしくお願いいたします。

内田)今日は会合としては第3回目ですが、担い手確保・育成コンソーシアムは教育訓練機能をビルトインした産業に建設産業をしていこうということでありまして、今日お集まりいただいたのは教育訓練を実際にやっただいていてるところで、厚生労働省の認定訓練を取られているところ、あるいは取ろうとしているところ、ということでもあります。

冒頭申し上げたビルトインする仕組みの出口の1つの理想形は教育訓練を実施していく仕組みを作っていくことですので、今日は担い手確保・育成コンソーシアムの出口戦略を実現・目指していく1番前を走っていらっしゃると思っていますので、長丁場になりますが有意義にしていきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(群馬板金工業組合・利根沼田テクノアカデミーの取組について)

- ・NHKの取材の様子
- ・第1期生訓練成果報告と今後の課題について

(関西鉄筋工業協同組合の取組について)

- ・平成28年度合同出前講座開催実績について

(四国建専連・職人育成塾の取組について)

- ・NHKの取材の様子
- ・職人育成塾の取組について

枝川)意見交換の前に、広島建設アカデミーの藤屋さんがお見えですので、広島アカデミーの現状について何かあれば。

藤屋)現状ですが、広島県は製造業の景気がいいので、高校新卒が就職率97%を超える状況です。そういった状況ですので建設業界に入ってくる人が非常に少ないです。わたくしの会社で言えば今年が2名、昨年も2名、その前が4名、その前が9名ということで、平成26年あたりから非常に厳しくなりつつあります。本来であれば5名ほど取りたいのですが取れない状態が続いています。アカデミーの訓練生は本年度は9名でしたが、来年度も10名に満たない状況となりそうです。

訓練を実施するために最低限必要な指導員給与・教材費などの固定費が約250万円かかりますので、アカデミーが現在設定している1人当たりの訓練費25万円では事務費も車代も場所代も確保できないという状況に陥りそうであります。幸い、広島アカデミーの場合は職業訓練法人とい

うことですので、過去の剰余金や事務費等を削減しながらなんとか運営を続けております。また高校への出前講座・出張教育等をアカデミーが主催してやっており、その事業に対して広島県の職業能力開発協会、技能士連合会、日建連の中国支部、広島県建設工業協会等から助成金をいただいておりますので、その一部を運営費に充当させていただいているのが実情であります。

地整さんをお願いしておりますのは、入職促進事業に対する助成金の拡充です。出張教育で工業高校の建築科へ指導に行っても、驚くほど専門工事業のことが知られていません。まずは知ってもらうこと、触れて体験してもらうこと。広島建設アカデミーを中心として、各専門工事業団体の方に援助をいただきながら、高校生等に指導していきたいと思っています。現在の厚労省さんが作られている助成金の制度はハードルが高いです。事前にしっかり計画を練って、予算取りしてやっていくというのをやらないといけないのですが、我々中小企業には難しい。それでも今後多少でも建設業、特に専門工事業に対する世間への浸透を図っていきたいです。中学校・小学校・一般の方々にも「ものづくり」の楽しさを知っていただいて、建設業というのは3Kと言われた業種ではございますが、達成の喜びは車を作る流れ作業では味わえないものなので、体験していただきたい。そのためには既存の助成金制度の拡充をお願いしたいと思っています。

私どももかれこれ5年以上出張講座をやっているのですけれども、本当に実技は楽しんでやっていたいています。非常に楽しかったですと、だけど、建設業に入ろうとは思わないというのが大半です。なぜかと言いますと、福利厚生面、給料面、何より休日がないというのが一番大きいと業界の中では思っています。

是非とも東京から最低限4週6休、がんばって4週8休を目指して、なおかつ祝祭日も休みが取れるような方向で行政の指導を仰ぎながら、建設業を改革していただきたいと考えています。

枝川)それではご自由にご発言いただきたいと思いますけど、まずアドバイザーから藤原先生。

藤原)離職の場合は仕事そのものよりメンタル面に原因があることが多い。面談をするより、朝の挨拶など、日常のコミュニケーションが大切。優しいだけでなく、きちんと叱れることができる人でないといけない。良い教育には講師が重要で、講師の質を確保するにはプロの講師として生活が成り立つようであればならない。そして、立ち上げた事業が補助金がなくても成長し、継続していかなければならない。また、一度就いた職でも、ずっと続けていかなければならないわけではなく、時代や経済状況によって流動性があっても良いという考え方に変えていくべき。他産業に流出しても、手に職があれば、また建設業に戻ってくることもあるし、職人から講師になることもある。

桑原)まず補助金の話ですが、テクノアカデミーに入った補助は1回きり 1,500 万円で全然足りていない。また、新たなコースを作るには、どうしても補助金が必要であるし、教育を受ける生徒を送り出す企業側が受け取る補助金は必要だと思う。また、運営に関する補助は一切もらっていないが、理事に関しても一切報酬を出しておらず、講師に関してのみ報酬を一人あたり月 50 万支払っている。これができるのは、理事全員が建設業界の出身で意見が一致しているからである。もの

づくりの好きな人を発掘、育成し、建設業界の楽しさを教えることが大切で、講師の指導の仕方も大事である。

藤原)バブル崩壊の後で建設業にゆとりがなくなって職人が減少した。このなかで、今後どのように職人を育成していくか補助金を使ってでも守っていくべき。この状況で講師をどうしていくか。そして、ただ仕事を教えるだけでなく、メンタルヘルスでどのようにケアしていくかである。

岡村)なぜ1級の職長を講師にトライさせているかという、セカンドキャリアを考えてのことである。職人として、いずれ体が動かなくなる時があるが、これまでの職人経験を活かして、引退後は講師としてそれを伝えていってもらいたい。長いスパンではあるが、第二の人生のためにやっている。今回はメーカー70社が協賛してくれているので、座学についてはメーカーがやってくれようが、メンタル面や建設業の実態を伝えていくのは職人でなければ難しい。職人も変わっていかねばならないと思い、そのためにも参加させている。

人口減少に伴い、建設業と他産業との人材の取り合いになっていて、もはや総合工事業、専門工事業間での取り合いではない。そこを理解していない経営者が非常に多いので、大きい意味で業種を超えて建設業の魅力を伝え、この業界に人材を取り込み、他産業に勝ち抜いていかなければならない。

蟹澤)以前から基金に提案しているのは、教えるための人を育てる学校が必要であるということ。職人は経験豊かだが、教えるための教育を受けてはいない。

例えば、アメリカではそれぞれのユニオンが学校を持っているが、それを全米から集めてきて、指導者に教えるカリキュラムがあると同時に、あらゆる職種や産業を教えるマニュアルがあり、それを専門で研究する博士号を持っているような研究員がいっぱいいる中央校も持っている。韓国の専門工事業団体も同じような組織を持っているが、日本には残念ながらない。将来的にはそのような仕組みを作るため、富士教育訓練センターや基金に役割を担ってもらいたい。

また、訓練校には大きく2つのタイプがある。1つは、ユニオンやギルドがやっている訓練校で、みなさんがやっているのはそっちに近い。もう1つは、専門学校型、コミュニティカレッジのような形で、今、日本の文科省が作ろうとしている専門職大学校や、従来のポリテクカレッジの発展形のようなものである。ユニオン・ギルト型の学校の目的は、将来の組合員をきちんと育てて、ユニオン外の人と賃金格差をつけるための一人前になる訓練をすることである。競争相手はノン・ユニオンのアウトサイダーや不法労働者などの低技能者である。

おおむね外国では一人前になるのに学校とOJTとで往復しながら3年かかると言われている。入職時の集合訓練は、皆さんがやっているような期間ぐらいのもので、今作ろうとしているものは導入のためのもの。次の課題は3年かけて一人前にすることである。

また、その先にギルドが目指す資格として国交省の基幹技能者があるが、本来ギルドが自分たちの仲間のために育ててきた資格をその組合員以外に開放するのはものすごい矛盾である。本

来は生産性を高めるための努力をしているのだから、ゼネコン等からお金が入る仕組みを考えなければならぬ。

次のステップに進むためには、3年後に一人前にするための教育、それから基幹技能者は10年かかるということなので、その間はステップアップ教育としてどのようなマニュアルが必要であるか考えなくてはならない。

それから、専門学校的な訓練校として、新しい仕組みを教えるなどの訓練校をすることで、お金を払ってでも人が学びに来るようになる。将来的に、専門家がお金を払ってでも学びにくるような講師やカリキュラムを育てなければならない。教育でお金を取れるのはまだまだ先ですが。

女性問題については建設業界の常識を非常識と考えた方がいいかなと思います。先日アメリカで午後3時半頃1000億円の大きな現場に行ったが、ほとんど誰もいません。朝6時に来て、8時間労働して帰った後だった。あちらでは残業すると給料が1.5倍になるため、基本的には残業はしない。先日サンフランシスコで聞いたのは、職人は時給制で、時給が50ドル、8時間働くと400ドル。職長は500ドル超になるそうである。日本の倍ほどであり、しかも8時間労働で、日本がそこに到達するにはまだまだである。それでもユニオンをつくり、訓練校を作って、入口のところでアピールしないと入職してこないということであった。アメリカでは給与や時間等の面でメリットがある。その数週間前にマレーシアの現場に行ったときはマレーシア人が一人もいない。賃金や生産性等の理由で全員外国人だった。日本も先の目標を目指して、今社会保険加入から始まって、まだまだ何合目かであるが、そのための仕組みづくりを基金が作ってほしい。

岩田) 富士が中心になって、教育者を教育することを含めて、富士でやっていただきたい。我々はあくまでもサテライトで、職人は地域で育成するという位置づけである。それが教育に関してのバラつきを防ぐことになる。

桑原) 基幹技能者について、自分も持っているが、全然機能していない。何のために資格を取ったかわからない。何の差別化もなく、ただの免許で終わっている。どうしてそうなったのか教えていただきたい。

蟹沢) 先程、国交省に申し上げたが、資格自体をオープンにする必要がなく、協会に加盟している人のための評価資格でよかったのではないかとということがひとつ。もうひとつは、日本の評価制度の中に途中の資格がないため、基幹技能者が一番上だと位置付けられていない。

ただし、これは知恵を出して国土交通省で法律上唯一認められた技能者向けの資格であるので、技術者制度とのマッチングをさせるなど、国土交通省に実現していただくようお願いしていく。建専連が基幹技能者は主任技術者の要件にしてストレートに認めよと。そうすれば主任技術者の現場の専従制度みたいなものも、もうちょっと厳しく運用したとしても、基幹技能者がいれば済むということであればメリットが出てくる。皆さんの方で具体策を持って、技術者制度と整合性を持った形で、業界団体に所属していることのメリットだとか、国交省をお願いしていくということになる。

桑原) 基幹技能者の差別化について、資格について国が考えていてくれるのかなと、今後は評価されるようになるということでもいいのか。

蟹沢) 今後は国も不良・不適格業者を排除する方向であり、人材育成やってる人がいて、オリンピック後にはさらに技術とか技能とかを評価されるようになるように期待したい。

内田) やや感想的に申し上げれば、日建連では登録基幹技能者の年収を 600 万円まで引き上げるなどの取り組みが始まっている。また、発注者側でこの職種については登録基幹技能者を使いなさいという指導等が始まっている。このアプローチを広げるにはどうしたらいいのか？

建設業では入職者が少ないことに注目されがちだが、30 代後半、40 代の他産業への流出も多い。その原因は建設業は給料が 40 代前半で天井になって、それ以降は下がってしまう。それが腕を持ったベテランが抜けていく理由であるため、みんなに問題として伝えていくことだと思います。

もう一つは根っこに技術者と建設業法があって、ここは 1 級の人じゃないといけないとか、2 級はこうだとかですけど、職人さんにもランクがあるという発想そのものがない。親方はいて、その下に職人がいるかもしれないけど、職人の中にもランクがあるという文化が多分なかった。それを作るのがキャリアアップシステムで、職人さんたちが一生通じたキャリア、どんな経験をしてきたのか、どんな資格を持ってるのか、それをカード 1 枚で出せるようにしましょう。これは文化だと思うんですけど、これも作らないといけない。この 2 つだと思う。

岩田) 1 点だけ。設計図書を変えてもらうのが一番やと。職人は自分しかできないという意識を持つと必ずやります。そうするとゼネコンさんも勝手に手当を出すようになります。技能者ですから人に対してその仕事を出すようにしましょう。今まで数が少ないからなかなかでけへんということでしたけど、もうこんだけ広がったんで、段階的に全職種と言うのはちょっと難しいかもわかりませんが、労働職種や仕上げとか限定的に試験的に、近畿地整にはすでにお願ひしてますけれども、これは中央で議論する問題ということで返ってきましたんで、ぜひとも。

1 級技能士制度は昔から大臣官房の営繕の仕様書に書いてるんです。常駐制度を経てという形で、そこに書いてるけど 1 度も要求されたことがない。取ってるからと言って何かメリットがあるかといえばそこもない。発注者が自分たちを含めた資格者に対して仕事を出すようお願いしたい。

蟹沢) 技術者が専任せよというチェックなどが大変だけど、それがイコールの関係になって基幹技能者が常駐せよにしたほうが技術者の専任も僕は自動的に成り立つというか、非常に安心できる仕組みになるんじゃないかなと考えているのですが。

岩田) そしたらいっぺんに職人が取らされる資格から、自分らで取りたい資格に変わります。そこ

はハードルを上げていただければ。

蟹澤) そうなんです。各団体が基幹技能者の品質をずっと保持して、そういう働きかけをしていく。いれば安心でしょと。

岡村) どこが上がりなんかがわからないんですよ、職人さんて。2級になったらこうなりますよ、1級になったらこうなりますよ、基幹技能者になったらこうなれるんですよ、というのがあれば目標があるんですけど、結局、その姿が見せれないというのが1つ原因がある。

浦江) 桑原さんがおっしゃってましたが、富士との連携といいますかね、ドローンなんですけど、富士と言うのはセンターオブセンターという位置づけにはなっていると思うんですが、体制としてまだ十分ではなかったり、現状、意見とかこの場でも話していただくといいのではないかと思います。

あと岡村さんが話された、シングルマザーの話は社会的に意義があることだと思っているんですけど、埼玉県の東松山市のリフォーム工事屋さんの社長さんが、何年か前に経済産業省で新しいビジネスモデルを作るという補助金があった時に、シングルマザー向けの内装職人を育成する、そういうことを応募したら、それが当選して、何年かやられたらいいんですよ、その時も地元の保育所とかと連携して、シングルマザー向けのクロス張りの研修、職人を育成するような仕組みをやられたって話を聞いて、クロスするのは結構そのお客さんと直接話をして、それで女性だっというので、仕事の良かったり、独立して、比較的工作をする時間も短く、融通ができたりして、そういう人たちには良い仕事なんじゃないかなと言われていて、補助金がなくなったんで止められたそうなんですけど、そういう職人さんのネットワークに仕事をマネジメントするとか、今、世の中に求められたりするんじゃないのかと思うので、ぜひ頑張っていたきたい。

桑原) なぜドローンを来年度立ち上げるのかということなんですけど、うちの訓練センターにきていただいて、半分は板金屋さん瓦屋さんの2代目3代目なんです。それはもう当然継ぐの当たり前だと思ってるみたいで。そうでない子が辞めるのを防ぐために、結果的にドローンになったんですけど、つぶれない会社をどうしても目指したい。板金屋だけで単価下がったからつぶれちゃった、人がいなくなったからつぶれちゃったじゃなくて、今の板金屋・瓦屋を見直した時に、空撮をした修理の提案だとか、新潟寒冷地で屋根上がりで雪をスコップで、私の仲間も2人亡くなってます。そういうのを考えた時に、ドローンで塩化カリウム撒くとか、冬場の仕事作るとか、屋根屋にとってそういう仕事がドローンで持ってこようと思いますから、まず富士訓練センターさんには早く立ち上げていただいて、とにかくドローンを普及させるためには国土強靱化の中で国土交通省さんのいろんなアドバイスの中で、仕事を作ることを第一に考えて、ドローンの講座について挙げさせてもらってます。

徳田) これまで皆さん方の本質的な話を聞かせていただいて、非常に参考になりました。若い人た

ちにいかに建設業に就職してもらえるか、私も出前講座の取材に行ったことがあります、1つ気になるのが先生方の態度です。先生は生徒がちゃんと聞いているのか、そればかりに気をとられ、実際の出前講座の内容についてはほとんど興味を示さなかったのかなと思いました。

出前講座の内容だけでなく、その趣旨について学校の先生方どう理解していただくか。出前講座は年に1回2回で終わる場合もあります。学校の先生の理解なくして、生徒も理解してもらえないのではと思います。文科省の教育指導要領も関係してくるかと思いますが、国交省や厚労省も、教育現場と職業現場との連携をいかに取っていけるのかをこれからの課題にしてもらえればいいのかと思います。

その後の定着についての取組は良いと思います。是非この取組みが一過性のものでなく継続的にしてもらいたい。この取組の成果が見えないと次につながっていかないので、是非とも頑張ってもらいたいと思っています。

1つ四国の職人育成塾にお伺いしたいのですけれども、建設に入ってくる人たちを募集するのだと思いますが、募集にあたってどういうところに声をかけているのか、お聞かせいただきたいんですけど。

岡村)今回初めてということで、まったく僕らど素人の状態で、どこに声かけたらいいのかわからない。まずは新聞記事を打つ、CMを流す、多少メディアに露出させてみる。まったく引っかからないんですね。結局、新聞なんか読んでないんですね。変な話、ヤングジャンプかなんかに広告打ってくれて話で(笑)。それは冗談なんですけど、未就職者の目に触れるってのがなかなか難しいです。元々、建設業が就職の範囲から抜けてるところにもって、興味をひかすのはなかなか難しい。職人育成塾がメジャーになっていかないと、最後は熱い想いやと思うんですね。僕も建設業で育てていただいたんで。職人さんを間近で見てるんでね。なんとかあの子たちが手に職をつけて、家庭を築いて行ってほしいし、それが子供にとってあこがれの職業 10 位以内の職業になってもらいたいという想いなんです。職人育成塾が広がっていくことによって、認知度が上がってほしいなと思っています。

先生に言われている通り、問題山積なんです。これを1つ1つ解決していかないと、なかなか他業種には勝てないと思っています。

平原)技能を積み上げられた人たちの就職口は本当に確実なんでしょうか？ということに、とても疑問を感じ、自分たちが就職するところがなかったらどうなんだろうなと思いました。離職率が高いということにビックリしたのですが、やはり教える人の人材もすごく大事だと感じました。

何かしら成功事例を1個でもいいので作っていただいて、こういうことになるとこういう人が生まれた、何かそういう話題がほしいなということです。

募集の仕方とか皆さん苦勞されてるんですが、残念ながら若者のメディア離れすごいんですね、NHKの調査でテレビを見ているか？で、ほとんど見てないんですよ、実は。若い人たちは見てない。新聞なんか取ってない人が多いので、じゃあそういう人たちにどうやって訴えるのかなと、非

常にこれからの課題になってきてくると思います。

職人のちゃらちゃらしたかっこよさではなくて、こういう職人がいるから憧れるっていうようなキーマンを作っていくって、その人たちのネットワークをうまく利用しながら、SNSを使っていくとか、そういうやり方が必要になってくるのではないかと、とは思いました。

シングルマザーの話は盲点だったなと思ったのですが、今、職に就けないという人たちが多くいる。そういう人たちに門戸を広げてあげられるのは良いんですが、職人になるための資質はどうなのですか？訓練を受ければ誰でも必ず上手いくものなのではないでしょうか？

経験もない、学歴もない、生活条件も悪い人たちが、がんばればうまくいくということが、それも1つの成功事例となれば、女性もあたしもできるかもしれないとか、男性でも学校を出ていない人とかたくさん今出てきていますが、手に職を持つということでそれが1つの魅力になってくると、何かしらいい意味の逃げ道になると思いました。

今日の発表で今まで気が付かなかったことを相当やってらっしゃることがわかりましたので、キャッチできるものがあればいいなと思いました。

枝川)NHKさんもいろいろ番組で取り上げていただいています。

平原)一過性になるとこれで終わりです。群馬の例は何か月も立て続けにずっと同じ記者が頑張ってたので、内容を確認してみようと思いました。その後どうだったのか、離職率が下がらなかったとか、それはなぜでしょう？と、一緒に考えられる機会があればいいのかなと思いました。

1つでも成功事例が出てくると、そこから突破口があって、高松でも四国でうまくいった例があればネットワーク通じて紹介できれば、じゃあ青森でもとマネできれば成功するのかなと、理想形ではありますが、そう思いました。

枝川)今日は行政の方も何人かお見えですが、ご発言ございますでしょうか。基幹技能者についてぜひいふんと、言いたいですね。

荒井)基幹技能者について色々意見をいただきました。過去には確かに、登録基幹技能者の資格を持っている人数がそこまで多くなく、都道府県単毎や職種毎で見ると人数が少ないということもあったのですが、今では大分人数も増えてきておりました、今以上に取りたいと思える資格になるよう、何かもっとメリットを増やせないかというご意見もいただいております。国交省としても、追加的に何かできないかと考えているところでございます。

蟹沢先生もおっしゃっていた通り、元々各団体でやられてきた資格ということでございますので、しっかりと我々としても意見を聞いて、次のステップに行けるように考えていきたいと思っております。

焼山)実際事業をやられている方が実際問題に立ち向かわれてとても工夫をされてると感じました。訓練校を新たに立ち上げる取組におかれましては、地域の方と連携し、いかに訓練を進めて



行くか工夫を重ねられていると感じました。学校に出向いて行かれる出前講座の取組みにおかれては、材料を提供されるという、WIN-WIN の関係を築きながらやられていると思いました。育成塾の取組みにおかれては、育児の問題についてのコメントがありました。確かに現場は朝が早いと、私が出勤する時、現場の方が既にミーティングされている光景を拝見し、感じますが、そこに育児の問題があるとなかなか気づきませんでした。事業の実施に当たり訓練生の方に対するヒアリングをされた中で問題を見つけられたということでした。本当に事業が生きてくるのは、やられている方々の熱意が大きいと感じました。

就職や定着に関しまして、マッチングということをよく言っておりますが、その若い方がどうやって仕事を決めるかという時に、真剣に接してくれる大人の存在が大きいと思っております。きっかけはいろいろな媒体を通じて情報を得られると思っておりますが、決心するのは真剣なアドバイスが大きいと思っております。真摯なお取組みをお伺いすることができて、本日はありがとうございました。

岩田) 来年の 6 月で関西の組合はコンソーシアム終了となりますが、育成の形だけ少し出来上がってきたのですが、今度は強かに確保の方にサポートを国交省・厚労省共にお願いをしたい。

どうということかという、給料を 25 万に上げて来ないんですよ、新卒で。お金じゃなんですよ、イメージなんです。これは単体の団体なんかでやっても効果なんか全然ない。地道に出前講座を 8 年間やって、イメージを変えようという想いでやってきました。建設技術展で自分たちの手弁当で出展して、まず大事やいうこと、楽しいということを知って欲しい、全部イメージ戦略。NHKさん言われましたけど、子供がメディア離れしている。我々が求めているのは親なんです。親が後押しをさせるような、建設業も変わってきたよ、就職の選択肢の 1 つに入れなさいと言ってもらえるような、それにはメディアの力が絶対必要なんです。メディア戦略には当然お金もかかりますし、単体で 1 個やって、あと追跡でどうなってるかわからないということでは効果も薄れるのはおっしゃる通りなんです。昔の映画でも「黒部の太陽」のような、ああいうスターが出るように、建設業界も変わったよと、社会保険も入ってまともな業種になってきたと、今ちょっと最大の過渡期になっていると思うので、大きなテーマで確保の方に力を入れていただければなあと思います。

桑原) 来年度からアカデミーの方やっていくんですけど、来年度はとにかく徹底してつぶれない会社を目指そうと生徒に教えこむんですけど、ただ言ってるだけじゃなくて、省力化工法を本当に作っていかないといけない。

いろんな開発案件はあるんですね。ただし自分たちのノウハウだけで考えたりしてるものですから、10のうち1つが成功するかしないか、そういう時に板金だけでなくここに育成学校 3 者いらっしやいますけど、そういうノウハウを大学の先生たち・生徒さんたちと連携を取らせていただいて、絶対つぶれない、仕事ももしなくなっても、こういう工法でやれば仕事があるんだという工法特許という省力化工法を目指すべきだと思いますので、そういう形を取っていただければと思いますのでよろしくをお願いします。

蟹澤)今の話は基金にバックアップしてくれればと、僕は専門工事業のみなさんのところに押しかけて話を聞いているだけなので、大学と一緒にこうゆう場で立ち上がるというのはとてもいいこと。大学も少くは手伝いできるんじゃないかと。

枝川)話は尽きないようですが・・・

内田)講師の訓練の話もありましたよね。三田の所長もお見えですけど、来年度、講師の講座を試験的に立ち上げていただくということで、スタンダードな内容の基準を作りたいということです。

桑原さんに質問なんですけど、講師による訓練ってものそうですが、会社に帰って何年間というのは職長だったりベテランが教えていくわけですよね。受け入れていく側の職長とかのコミュニケーション能力が悪くて、せつかく訓練 3 月やっても帰ってつぶされて追い出されてるという話をされてまして、そういう訓練のコースがほしいとおっしゃってましたが、それについてのお考えは。

桑原)今のところ、うちの会社は大丈夫なんですけど、訓練中から自分の会社に戻ると、いじめがなく、教育ができてないんで、そういう段階で辞めちゃうというのが多々ある。

来年度、1 週間、最低3日間か 2 日間、職長向けの講師というか、職長向けの指導をやっていこうということでやっていきます。そうじゃないとせつかく育てたのに、いざ戻してみたら辞めちゃいましたってなると、追跡調査もしていきます。

内田)さっき藤原さんから補助金に頼るなとおっしゃって、その時に事業でやってるわけではないので、事業体の工夫では限界がものすごくあって、社長たちが金払ってでも職人たちをそこに出すと腹をくくってくれるかどうかだと思うんですね。そう思わせるにはどうしたらいいか、やっぱり出したメリットが見えるということで、当座は訓練受けた子供たちはしぶとく辞めないねという子たちを作ることとかが真っ当な方向なのかなと、あるいは、岡村さんのとこなら確かに来てくれる、というのが大事なことなのかなと思いました。

(了)