

建設産業担い手確保・育成コンソーシアム

平成 30 年度 事業報告

1. 建設産業担い手確保・育成コンソーシアムの役割と支援	1
2. 地域連携ネットワークの構築支援	4
3. 教育訓練等基盤の充実・強化	7
4. 職業訓練校ネットワークの構築、その他事項	24
(参考1)建設技能者の能力評価制度への対応	27
(参考2)地域連携ネットワーク 主な取組内容	29

平成 31 年 4 月

一般財団法人 建設業振興基金

1. 建設産業担い手確保・育成コンソーシアムの役割と支援

(1) コンソーシアムの設立経緯

建設産業の担い手不足により生じる社会的役割への重大な支障に対する危機感から、国土交通省において建設産業活性化会議が設置され、平成 26 年 6 月に総合的な人材確保・育成対策がまとめられた。対策は、適正な賃金水準の確保や社会保険未加入対策の強化等、処遇改善の徹底をはじめとして、若手の活躍、将来を見通すことのできる環境整備、教育訓練の充実強化、女性の活躍の推進、建築生産システムの省力化・効率化・高度化等多岐にわたっている。

これらの対策の柱の一つである教育訓練の充実強化に対し、(一財)建設業振興基金を事務局とする「建設産業担い手確保・育成コンソーシアム」(以下、「コンソーシアム」)が平成 26 年 10 月に設立された。

毎年度、アクションプログラムを策定した上、「担い手育成基盤整備基金(ソフト事業分)」を活用し、設立から概ね 5 年間を目途に活動を行うこととしている。

コンソーシアム事業計画であるアクションプログラムは年度ごとに策定され、①地域連携ネットワークの構築支援、②教育訓練等基盤の充実・強化、③職業訓練校ネットワークの拡充の 3 つを柱として取組みを進めてきた。



図 1-1 建設産業担い手確保・育成コンソーシアムのイメージ図

(2) アクションプログラム(第 5 版)の概要

アクションプログラム(第 5 版)に示すコンソーシアムの事業内容は、以下の 3 つを柱としている(平成 30 年 4 月 17 日策定)。

① 地域連携ネットワークの構築支援

個社を超えて、複数の業界団体、建設業関連企業、職業訓練機関等に加え、教育機関、行政等の地域の関係者が一体となった「地域における担い手確保・育成のためのネットワーク」＝「地域連携ネットワーク」について、平成 29 年度までに 42 の地域連携ネットワークの構築を支援してきた。平成 30 年度は新たに 1 件を選定し、支援を実施する。

また平成 29 年度までに支援を実施した各地域連携ネットワークの取組に対し、建設産業人材確保・育成推進協議会（以下、人材協）との連携のもと、必要な情報提供等の支援を行う。

② 教育訓練等基盤の充実・強化

コンソーシアムの教育訓練における中核的機能の役割を果たすため、建設産業の担い手確保・育成に取り組む関係団体・機関が、知見やノウハウ、様々な資源を活用して効果的な教育訓練を行うことができるよう、専門的かつ実務的な観点から、プログラム・教材や工法等の教育訓練等基盤の充実・強化を図るため、以下の 3 つの事業を展開する。

1) 職業能力基準及びプログラム・教材等の拡充整備

平成 26・27・28・29 年度に実施したプログラム・教材等 WG における活動に引き続き、教育訓練を効果的に実施するための職業能力基準（案）の普及・定着に向けた検討、教育訓練のプログラム・教材の整備、教員免許更新制に対応する更新講習等を実施する。なお、職業能力基準（案）の普及・定着に向けた検討においては、プログラム・教材等 WG の中に「職業能力基準フォローアップ小ワーキンググループ（以下、SWG）」を設置して実施する。

2) 担い手確保・育成に関する情報等の集約及び発信

人材協の関係団体等が行政機関、教育機関等との連携により実施する担い手確保・育成に関する取組み事例を集約した WEB サイト「担い手確保・育成取組み事例集」（平成 27 年度開設）の充実化とともに、地域の取組みをより効果的に支援するため、関係団体等との情報共有を図りながらより効果的なものとしていく。

3) 若年者の入職促進に向けた戦略的広報の推進

人材協が運営する WEB サイト「建設現場へ GO!」、「建設業で働くための 18 歳のハローワーク」、「建設産業で働く女性がカッコイイ」の拡充や、行政や建設関係団体等が作成した担い手確保・育成に資する取組を紹介する WEB サイトの積極的な掲載など、情報発信の強化に向けた内容の充実を図る。

③ 職業訓練校ネットワークの拡充

建設産業における担い手の育成に取り組む関係各機関の情報交換、相互協力を推進する場として、富士教育訓練センターを中核とした職業訓練校のネットワーク「建設関連職業訓練校等連絡会議」を開催する。

また、コンソーシアムの活動は、全国的な教育訓練体系の構築を目指しているところであり、コンソーシアムが取組む事業との関連が深い国の施策（厚生労働省 建設労働者緊急育成支援事業※1 や、建設キャリアアップシステム※2 等）と十分な連携を図りつつ、各地域連携ネットワークの取組みの持続可能性に寄与することを目指し、支援していくこととする。

(参考)

※1. 厚生労働省 建設労働者緊急育成支援事業

厚生労働省では、平成 27 年度からの 5 ヶ年間の時限措置として、建設就労者の拡大を図るべく、建設業未経験者を含めた離転職者、未就職者等を主な対象として、一定の職業訓練を無料で受講できる機会を提供するとともに、職業訓練修了生については、建設業への就職に結びつけるための就職支援をパッケージで行う「建設労働者緊急育成支援事業」を実施している。5 ヶ年における募集目標は 5,000 人となっている。

平成 27・28・29・30 年度について、一般公募にて事業を受託した（一財）建設業振興基金では、総合建設業団体、専門工事業団体、職業訓練校等の協力を得て全国に 24 の地方拠点を設置、中央拠点である当財団と併せた 25 拠点において、それぞれの拠点が募集→職業訓練→就職支援までのパッケージ業務を実施している。

※2. 建設キャリアアップシステム

個々の技能者が、その有する技能と経験に応じた適正な評価や処遇を受けられる環境を整備することを目的として、技能者の現場における就業履歴や保有資格などを、技能者に配布する IC カードを通じ、業界統一のルールでシステムに蓄積する仕組みである。

システム利用に当たり、技能者は、本人情報（住所、氏名等）、社会保険加入状況、建退共手帳の有無、保有資格、研修受講履歴などを登録する。事業者は、商号、所在地、建設業許可情報を登録する。

現場を開設した元請事業者は、現場情報（現場名、工事内容等）をシステムに登録し、技能者は現場入場の際、現場に設置されたカードリーダー等でキャリアアップカードを読み取ることで、「誰が」「いつ」「どの現場で」「どのような作業に」従事したのかといった個々の技能者の就業履歴がシステムに蓄積される仕組みとなっている。

2. 地域連携ネットワークの構築支援

平成26年より事業を開始した地域連携ネットワークの構築支援にあたっては、地域のニーズや事業熟度等を踏まえ、平成31年3月現在、全国43団体を選定し、支援を行っている(図2-1、図2-2)。

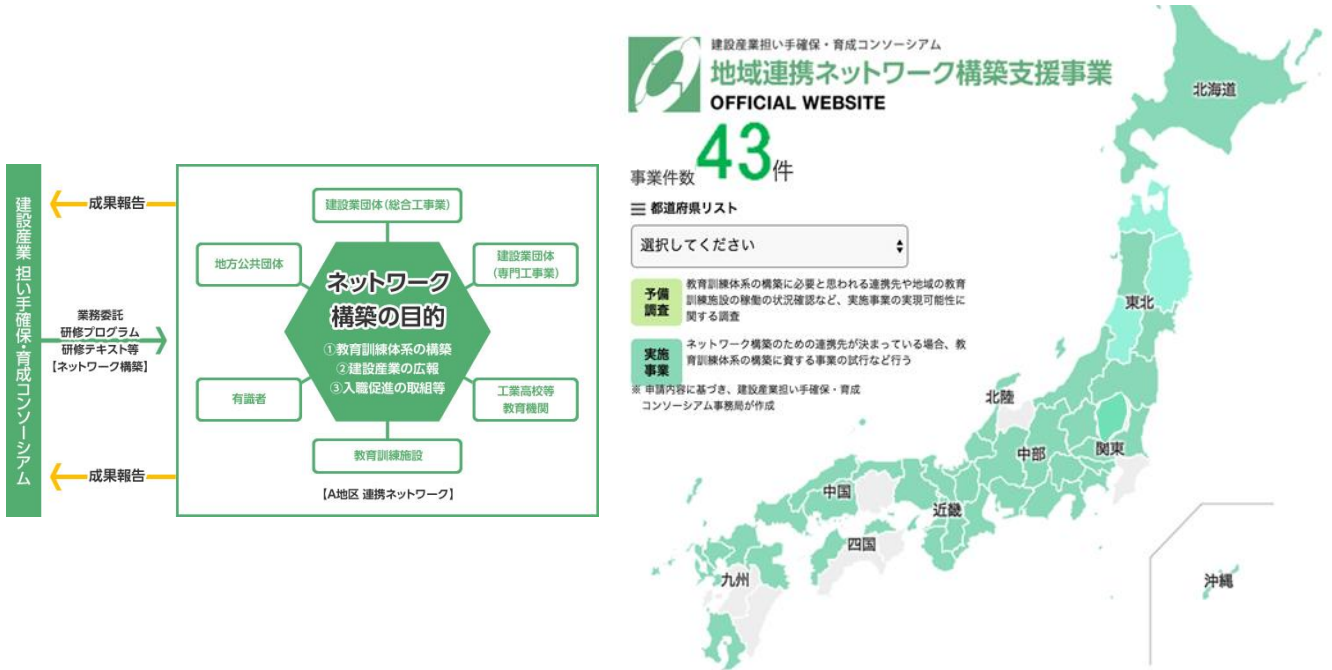


図 2-1 地域連携ネットワーク構築支援事業の概要と実施状況

平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
	実施事業 2団体 (一社)兵庫建設業協会 長崎県建設産業界連合会			事業継続	
	予備調査 5団体 (一財)みやぎ建設総合センター (一社)群馬建設業協会 (一社)愛知県建設業協会 (一社)石川県建設業協会 関西鉄筋工業協同組合	実施事業 9団体 (一財)みやぎ建設総合センター (一社)福島建設業協会 (一社)群馬建設業協会 (一社)岐阜建設業協会 (一社)静岡建設業協会 (一社)愛知県建設業協会 (一社)三重県建設業協会 (一社)石川県建設業協会		事業継続	
	予備調査 14団体 (一社)北海道建設業協会 群馬県板金工業組合 (一社)埼玉建設産業界連合会 建設産業界専門団体関東地区連合会 (一社)横浜建設業協会 (一社)長野建設業協会 (一社)鳥根建設業協会 (一社)広島建設業協会 (一社)山口県建設業協会 建設産業界専門団体四国地区連合会 (一社)愛媛建設業協会 (一社)福岡建設専門工事業体連合会 (一社)佐賀県建設業協会 (一社)鹿児島建設業協会	実施事業 15団体 (一社)北海道建設業協会 (一社)室蘭建設業協会 (一社)秋田建設業協会 群馬県板金工業組合 (一社)埼玉建設産業界連合会 建設産業界専門団体関東地区連合会 (一社)横浜建設業協会 (一社)長野建設業協会 (一社)鳥根建設業協会 (一社)山口県建設業協会 建設産業界専門団体四国地区連合会 (一社)愛媛建設業協会 (一社)福岡建設専門工事業体連合会 (一社)鹿児島建設業協会		事業継続	
		予備調査 10団体 (一社)茨城県建設業協会 (一社)東京都中小建設業協会 (一社)新潟県建設業協会 (一社)山梨県建設業協会 (一社)滋賀県建設業協会 (一社)京都府建設業協会 (一社)和歌山県建設業協会 (一社)岡山県建設業協会 大分県建設産業界連合会 (一社)沖縄県建設業協会	実施事業 9団体 (一社)茨城県建設業協会 (一社)東京都中小建設業協会 (一社)新潟県建設業協会 (一社)山梨県建設業協会 (一社)滋賀県建設業協会 (一社)京都府建設業協会 (一社)和歌山県建設業協会 大分県建設産業界連合会 (一社)沖縄県建設業協会	事業継続	
			実施事業 7団体 (一社)福井県建設業協会 (公財)鳥取県建設技術センター (一社)大阪府建研連 (協)中国建設専門工事業体協会 但馬地域建設産業振興会 (一社)職人育成塾 (一社)奈良県建設業協会	実施事業 1団体 栃木県建設産業界連合会	事業継続
予備調査: 5団体	19団体	10団体	-	-	-
実施事業: 2団体	11団体	26団体	42団体	21団体+22団体(事業完了先)	7団体+34団体(事業完了先)
合計: 7団体	30団体	36団体	42団体	43団体	43団体

図 2-2 地域連携ネットワーク構築支援先

地域連携ネットワーク構築支援事業において、平成 30 年度には全国で 43 団体が実施事業に取り組んでいる。教育訓練の実施や、地域連携ネットワークが主体的な役割を担う認定職業訓練として訓練実施に至る事例も増加している一方で、いずれの連携体においても今般形作られた枠組として、地域における担い手確保・育成に係る活動を継続していくことが課題となっている。

①新入社員研修・新入社員フォローアップ研修

新入社員を対象として、参加者同士の連帯感や仲間意識の形成により、早期離職防止につながる効果が期待される合同研修が実施されている。また、建設業においては 3 年以内の離職者が他産業よりも多い傾向にあることから、新入社員研修の参加者を対象として、一定期間の実務を経験した上で、フォローアップ研修の実施事例も見られる。

②資格等の早期取得を含めた実践的な基礎訓練コースの試行実施

通常、離職者向けの職業訓練を実施している職業能力開発校と業界団体が連携し、座学や基礎実習とともに、労働安全衛生法に定められた資格を取得する教育訓練が実施されている。団体等が認定職業訓練校等を開設する場合、施設や資機材、人件費などの費用負担が生じるが、教育訓練に必要なノウハウや指導体制、設備等が整っている既存の職業訓練施設との連携により、効率的な教育訓練体制としている。

実践的な教育、資格取得により安全な作業体制の構築とともに、仕事の幅も広がることから定着率の向上が期待されている。

③教育機関との連携

「職業体験」の機会であるインターンシップ等は、通常短期間の体験である場合が多い。建設業のように時間をかけて工事が進んでいくものづくりの場では、体験できる内容が限定されてしまうが、継続的な受け入れ実施や学校施設整備への参加等、教育機関と建設業関連団体の連携により、建設工事の一連の流れを体験できる取り組みが進められている。

④具体的な取組内容

(一社)福岡県建設専門工事業団体連合会では、「現場見学会」「出前講座」「インターンシップ」の 3 つを 1 つのパッケージとして、高等学校の生徒や両親にアプローチしている。すべてを体験してもらうことで、建設業（特に現場）で施工している仕事の内容をより詳しく理解してもらうといった狙いがある。

また(一社)大阪府建団連では、事前に職人から指導を受けた学生が、職人の補助を受けながら、学生が中心となって小学生等の児童と一緒に塗装リフォームを実施する「ボランティアリフォーム研修」を実施している。学生が中心となってリフォームを行うことで、技術習得に真剣に取り組み、また、ボランティアや教える喜びを感じてもらいながら子供達に施工体験をしてもらう事と、子供達にも将来的に建設業を目指すきっかけとなる体験学習を目的としている。

地域連携ネットワーク 取組事業一覧

NO.	事業管理団体	契約満了日	実施研修内容等														
			現場見学会	インタビュー	出前講座	合同説明会	入職前研修	入職促進 その他	新人研修	中堅研修	スキルアップ	講師育成	その他	パンフ作成	DVD等 作成配布	広報その他	訓練校認定
1	長崎県建設産業団体連合会	2017/4/30			○			○	○		○			○			
2	(一社)兵庫県建設業協会	2017/4/30					○		○			○	○				
3	(一社)岐阜県建設業協会	2017/5/31			○	○	○		○	○	○		○			○	
4	(一社)静岡県建設業協会	2017/5/31			○	○		○	○		○		○			○	
5	(一社)愛知県建設業協会	2017/5/31			○	○			○	○		○				○	
6	(一社)三重県建設業協会	2017/5/31	○		○	○			○	○		○				○	
7	関西鉄筋工業協同組合	2017/6/30			○							○		○			●
8	(一社)福島県建設業協会	2017/7/31							○								
9	(一社)石川県建設業協会	2017/8/31								○	○				○		
10	(一財)みやぎ建設総合センター	2017/9/30	○	○				○	○	○	○		○	○		○	●
11	(一社)長野県建設業協会	2018/3/14	○	○	○		○		○				○		○	○	
12	(一社)埼玉県建設産業団体連合会	2018/3/27	○	○		○		○	○		○	○				○	
13	(一社)北海道建設業協会	2018/3/31							○	○	○						○
14	(一社)室蘭建設業協会	2018/3/31	○	○				○									
15	(一社)秋田県建設業協会	2018/3/31	○					○	○								
16	群馬県板金工業組合	2018/3/31											○	○			●
17	(一社)横浜建設業協会	2018/3/31	○	○	○	○											
18	建設産業専門団体関東地区連合会	2018/3/31	○		○				○	○							
19	(一社)島根県建設業協会	2018/3/31						○			○			○		○	
20	(一社)山口県建設業協会	2018/3/31	○	○						○	○			○		○	
21	(一社)愛媛県建設業協会	2018/3/31							○	○		○	○	○		○	
22	(一社)鹿児島県建設業協会	2018/3/31			○				○	○							
23	(一社)群馬県建設業協会	2018/5/31			○				○				○	○			
24	(一社)佐賀県建設業協会	2018/6/30			○		○		○	○		○					○
25	建設産業専門団体四国地区連合会	2018/10/31			○			○					○				○
26	(一社)福岡県建設専門工事業団体連合会	2018/10/31	○		○			○	○				○	○		○	
27	(一社)京都府建設業協会	2019/2/28	○		○				○	○	○		○				
28	(一社)茨城県建設業協会	2019/3/31	○			○			○	○							○
29	(一社)新潟県建設業協会	2019/3/31									○						
30	大分県建設産業団体連合会	2019/3/31	○	○							○			○		○	●
31	(一社)沖縄県建設業協会	2019/3/31			○	○	○		○	○							
32	(一社)福井県建設業協会	2019/3/31					○	○	○	○							
33	(一社)奈良県建設業協会	2019/3/31			○	○	○		○				○				
34	(公財)鳥取県建設技術センター	2019/3/31	○		○			○			○		○				○
35	(協)中国建設専門工事業協会	2019/3/31			○		○				○		○				○
36	栃木県建設産業団体連合会	2019/3/31								○	○		○				
37	(一社)東京都中小建設業協会	2019/6/30				○		○	○				○		○	○	
38	(一社)山梨県建設業協会	2019/6/30						○	○		○		○				
39	(一社)滋賀県建設業協会	2019/6/30	○		○					○							
40	(一社)和歌山県建設業協会	2019/6/30	○					○	○				○	○		○	
41	(一社)大阪府建団連	2019/6/30			○			○	○				○				
42	但馬地域建設産業振興会	2019/6/30			○								○		○		
43	(一社)職人育成塾	2019/6/30							○				○			○	●
合計			16	7	22	10	8	14	27	11	24	3	24	11	7	16	

3. 教育訓練等基盤の充実・強化

平成 30 年度においては、平成 29 年度に引き続き、以下の日程で計 2 回のプログラム・教材等ワーキンググループ（以下、WG）を実施した。また、WG の中に職業能力基準フォローアップ小ワーキンググループ（以下、SWG）を設置し、平成 29 年度までに検討・整備した職業能力基準（案）（職種別）の普及・定着を図ることとした。

WG・SWG 日程		議事
第 17 回 WG 第 3 回 SWG (合同開催)	平成 30 年 10 月 10 日	(1) ワーキンググループの進め方について (2) 職業能力基準（案）の普及・定着に向けた取組みについて ① レベル 2（中堅技能者）及びレベル 3（職長級技能者）を対象とした研修について ② 職業能力基準（案）の活用方策の検討 (3) 教員免許更新制における免許状更新講習「実務施工体験研修」について (4) 「建設現場で働くための基礎知識（土木工事編）」映像化について (5) 「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」及び「建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループ」について
第 18 回 WG 第 4 回 SWG (合同開催)	平成 31 年 2 月 12 日	(1) 職業能力基準（案）の普及・定着に向けた取組みについて (2) 「現場で働くための基礎知識（土木工事編）」（案）について (3) 建設技能者の能力評価制度について (4) 第 3 回専門工事企業の施工能力の見える化ワーキンググループについて

注) プログラム・教材等ワーキンググループは平成 29 年度までに計 16 回、職業能力基準フォローアップ小ワーキンググループは平成 29 年度に 2 回実施されている。平成 30 年度は、引き続き第 17 回プログラム教材等ワーキンググループ、第 3 回職業能力基準フォローアップ小ワーキンググループからの実施となっている。

(1) 職業能力基準（案）の概要

建設産業は多様な職種からなり、建設技能者に求められる技術・技能も、見習いから中堅、熟練となるに従い、高度かつ幅広くなっていく。また、作業従事に求められる労働安全衛生法に基づく技能講習や特別教育、キャリアアップに向けた職業能力開発促進法や建設業法等の資格も多く存在している。加えて、建設現場においては、元請企業のもと、多種多様な職種が同時に作業従事することから、現場におけるコミュニケーション能力やマナー、社会人としての自覚等、技能・技術に加えて作業従事者として求められる素養も多い。

これらの状況に対し、建設技能者が修得すべき技術・技能、素養等を体系的に整理した職業能力基準により、教育訓練を受ける者のレベルと教育訓練内容についてマッチ

ングを計り、教育訓練内容の程度と内容についての目安とすることで、効率的な教育訓練体制につなげる必要がある。

プログラム・教材等 WG における職業能力基準の検討・整備にあたっては、関連団体との連携のもと、野丁場系の建設労働者の経験年数や職務概要により「初級技能者」「中堅技能者」「職長・熟練技能者」「登録基幹技能者」(図 3-1) に示す 4 レベルに分類し、各レベルに求められる職務・技能、資格等について体系的に整理を行った。また、将来の担い手確保の観点から、入職前の生徒・未就職者等について「プレ入職」と位置付け、教育機関との連携を図りつつ、教育段階から就業段階でシームレスに必要な教育訓練により、建設産業への入職促進に必要な教育訓練の体系化を目指すこととしている。

職業レベル	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	プレ入職
名 称	初級技能者	中堅技能者	職長・熟練技能者	登録基幹技能者	高校生等の将来の担い手
経験年数(目安)	3年まで	4~10年まで	5~15年まで	10~15年以上	未経験
対象技能者イメージ	指示された作業を、手順に基づき、他の作業者と一緒に実施できる。	分担された作業を手順に基づいて正確に実施できる。職種によっては、施工図を作成し、自分で加工できる。	現場管理や工法、技術等について元請管理者と協議し、作業手順の組み立て、作業員への的確な指示・調整等ができる。	高度な技術・技能を有し、現場管理や工法、技術等について元請管理者と協議できる。また、他職種との調整など、QCDSSEの総合的な管理ができる。	+
					入職前の生徒、未経験者等

図 3-1. 職業能力基準における各レベルの技能者イメージとプレ入職

職業能力基準の整備状況について、建設技能者に共通して求められる知識、社会性及び適正、施工図、安全管理、現場管理、段取りと作業管理をまとめた「共通編」(案)及び職種別に求められる専門知識・専門技能等をまとめた「職種別」(案)が整備されている。「職種別」(案)の整備においては、担い手不足が特に懸念される野丁場系の技能者に当面の重点を置いた形で職種の選定がなされたところであり、平成 29 年度までに 12 職種(とび・鉄筋・型枠・左官・機械土工・電気・管・内装仕上・コンクリート圧送・ダクト・塗装・トンネル)の成案が得られている。

(2) レベル2・3の建設技能者を対象とした教育訓練の試行

昨年度までのプログラム・教材等WGにおいて、レベル2及びレベル3を対象とした教育訓練が一部の総合工事業や建設業関連団体等による実施事例はあるものの空白が生じている状況に対し、職業能力基準（案）共通編に示す能力項目のうち、各職種に共通して実施することが効果的である知識（工事概要、用語・ルール、現場作業、各職方との連携）、現場マナーとコミュニケーション、チームワーク、安全管理を主な範囲とする教育訓練プログラム（6時間・4時間）を整備した。

本年度は1日で実施可能な6時間プログラムを土台とし、富士教育訓練センターの協力のもと「職長級技能者講習（レベル3を対象）」及び「中堅技能者講習（レベル2を対象）」の2つのプログラムを試行実施し、検証を行うこととした。また試行実施の結果に加えて建設キャリアアップシステム等の技能者を取り巻く状況を踏まえ、教育訓練プログラムの位置づけ等について検討を行うこととした。また具体的な教育訓練内容については現在レベル3以上の建設技能者を対象として実施されている職長・安全衛生責任者教育（労働安全衛生法、図3-2）の教育内容と比較して、技能者としてのキャリアパスや業務への取り組み方に重点を置くものとして構成した。

教育訓練形式は建設業関連団体等によるプログラムの活用につなげるため、映像教材を用いた視聴覚教育をベースとしつつ、講師による補足説明やグループディスカッションによって講習内容への理解度を深めるものとして構成した。

教科目	時間
作業方法の決定及び労働者の配置に関すること 作業手順の定め方 労働者の適正な配置の方法	2時間
労働者に対する指導又は監督の方法に関すること 指導及び教育の方法 作業中における監督及び指示の方法	2時間30分
危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること 危険性又は有害性等の調査の方法 危険性又は有害性等の調査の結果に基づき講ずる措置 設備、作業等の具体的な改善の方法	4時間
異常時等における措置に関すること 異常時における措置 災害発生時における措置	1時間30分
その他現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関すること 作業に係る設備及び作業場所の保守管理の方法 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	2時間
安全衛生責任者の職務等 安全衛生責任者の役割 安全衛生責任者の心構え 労働安全衛生関係法令等の関係条項	1時間
統括安全衛生管理の進め方 安全施工サイクル 安全工程打合せの進め方	1時間

(注) 必要に応じて演習を行うこと。

図3-2. 職長・安全衛生責任者教育カリキュラム
(平成18年5月12日基発第0512004号別添より作成)

①職長級技能者講習（レベル3を対象とした教育訓練プログラム）

職長技能者講習プログラムは、職業能力基準（案）「共通編」でレベル3の対象技能者イメージとして「現場管理や工法、技術等について元請管理者と協議し、作業手順の組み立て、作業員への的確な指示・調整等ができる。」とされていることから、建設現場において元請管理者や他の建設技能者から信頼される職長として活躍するために必要な職長業務やマネジメント能力に対する理解を深める事を目的として検討した。

講習内容は職業能力基準（案）「共通編」に示す「建設業の知識」、「社会性および適正」、「安全管理」を中心とし、特にレベル3の建設技能者として必要な能力の水準、現場で果たすべき役割等を重視して構成（図3-4）した。なお試行は職業能力基準（案）「職種別」整備済み団体の協力のもと、現役職長クラス16名の参加を得て実施（図3-5）した。

教科目		形式	時間
ガイダンス	○講習の目的・講師紹介		15分
建設業の知識	○職長（レベル3）として必要な能力の水準 ・自身の能力と職業能力基準（案）の比較 ・登録基幹技能者の概要	配布資料、シート記入	25分
	○資格とマルチスキル ・人手不足におけるマルチスキルの必要性 ・資格の重要性	映像教材+補足説明	20分
	～休憩～		10分
	○職長の担う役割 ・「建トレ」職長編の活用 ・職長に期待される役割 ・OJT教育における立場	映像教材+補足説明 意見発表	40分
社会性及び適正	○挨拶、コミュニケーションの重要性 ・挨拶（コミュニケーション・人格・品格） ・お辞儀の種類とタイミング	映像教材+補足説明	20分
	～昼食休憩～		45分
	○仕事と人生設計 ・仕事と人生設計の関係性と重要性	パワーポイント解説	30分
	○良い仕事の考え方 ・現場情報の重要性 ・問題の早期発見と解決のスキル ・仕事の質と仕様書	パワーポイント解説	15分
	○仕事に対する認識と姿勢 ・潜在意識の「プラス」と「マイナス」 ・「楽」（らく・たのしい）のグループディスカッション	パワーポイント解説 グループディスカッション	50分
	～休憩～		15分
	○職長に求められる現場マネジメント ・OODAループ（特徴とPCDAとの違い） ・現場管理と人材育成 ・建設現場のマネジメント	パワーポイント解説 映像教材+補足説明	65分 + 休憩10分
安全管理	○建設現場の施工体制（建設業法） ・建設業法の目的 ・現場責任者の位置づけと役割 ・現場代理人と主任技術者・管理技術者の職務	パワーポイント解説	20分
	○建設現場の安全（労働安全衛生法） ・労働安全衛生法の目的 ・建設現場の安全衛生管理の体制 ・事故・災害が潜在するリスクの顕在化 ・ヒヤリハットとつぶやき ・「楽」の考え方と「弱気」の行動 ・作業員に求められる6つの義務 ・ヒューマンエラーの原因となる12の特性 ・労働安全衛生管理の基本	パワーポイント解説	
レポート作成	○研修レポートの作成		30分
修了式			10分

図3-4. 職長級技能者講習カリキュラム概要



図 3-5. 職長級技能者講習

講習終了後に実施したアンケート調査によれば、全体的な満足度は平均 4.2（5 段階評価）（図 3-6）と高い結果が得られた。また自由記述欄には「職業能力基準（案）との比較により自分のスキルを理解することができた」、「今後の職長としてのマネジメントとして活用したい」等、講習内容を評価する意見が得られた。

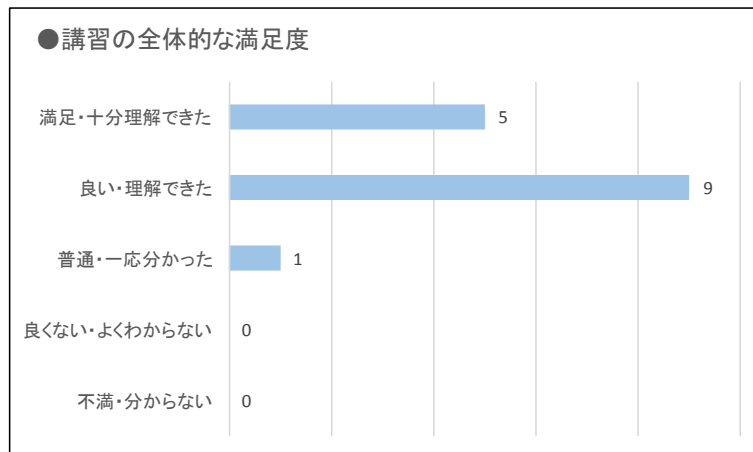


図 3-6. 職長級技能者講習の満足度

②中堅技能者講習（レベル2を対象とした教育訓練プログラム）

中堅技能者講習プログラムの検討は、職業能力基準（案）「共通編」でレベル2の対象技能者イメージとして、「分担された作業を手順に基づいて正確に実施できる。職種によっては、施工図を作成し、自分で加工できる。」とされていることから、レベル3以上へのキャリアパスを見据え、建設現場で働く心構えや必要な能力、資格取得の重要性などへの理解を深める事を目的として検討した。

講習内容は①職長級技能者講習と同様、職業能力基準（案）「共通編」に示す「建設業の知識」、「社会性および適正」、「安全管理」としているが、レベル3の講習と比較して、建設現場における技能者としてのレベルアップ、資格取得の重要性、仕事に臨む姿勢等の基礎的な部分を含むものとして構成（図3-7）した。なお試行は職業能力基準（案）「職種別」整備団体の協力のもと、現役中堅技能者クラス12名の参加を得て実施（図3-8）した。

教科目		形式	時間
ガイダンス	○講習の目的・講師紹介		5分
建設業の知識	○レベルアップのために必要な考え方 ・登録基幹技能者の概要 ・レベル3・4に求められる能力	配布資料	15分
	○仕事の効率化について ・建設現場で学ぶこと ・人との出会いとものづくり ・マネジメント能力について ・仕事の流れの効率化について	パワーポイント解説	35分
	○資格・マルチスキル ・技能検定の試験概要 ・人手不足におけるマルチスキルの必要性 ・資格取得の重要性	映像教材+補足説明	25分
	～休憩～		10分
	○建設技能者の能力と生涯モデル ・建設業の魅力 ・建設技能者に求められる能力 ・生涯モデルと資格取得時期	映像教材+補足説明	20分
	～昼食休憩～		60分
社会性及び適正	○挨拶と仕事における動機づけ ・仕事の生産性 ・挨拶の重要性（コミュニケーション、人格、品格） ・お辞儀の種類とタイミング ・動機づけ（OODAループ）	映像教材+補足説明	85分
	～休憩～		10分
	○仕事と人生設計 ・仕事と人生設計の考え方 ・能力向上に不可欠な要素 ・グループディスカッション	パワーポイント解説 グループディスカッション	40分
	○仕事に対する認識と姿勢 ・潜在意識の「プラス」と「マイナス」 ・「楽」（らく・たのしい）のグループディスカッション	パワーポイント解説 グループディスカッション	50分
安全管理	○建設現場の施工体制（建設業法） ・建設業法の目的	パワーポイント解説	20分
	○建設現場の安全（労働安全衛生法） ・ヒヤリハットとつぶやき ・「楽」の考え方と「弱気」の行動 ・作業員に求められる6つの義務 ・ヒューマンエラーの原因となる12の特性	パワーポイント解説	
レポート作成	○研修レポートの作成		40分
修了式			10分

図 3-7. 中堅技能者講習カリキュラム概要



図 3-8. 中堅技能者講習

講習終了後に実施したアンケート調査によれば、全体的な満足度は平均 4.4（5 段階評価）（図 3-9）と高い結果が得られた。また自由記述欄には資格取得、目標設定、コミュニケーション、他業種への理解等への重要性について理解が深まったとの意見が得られた。

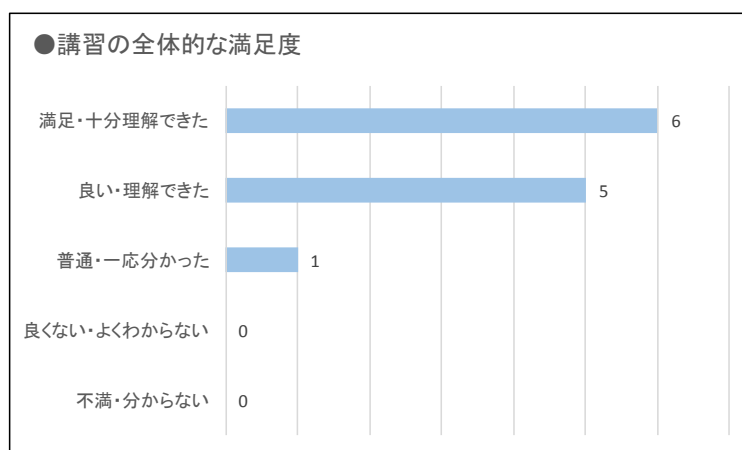


図 3-9. 中堅技能者講習の満足度

③職業能力基準（案）整備済み団体による講習内容評価

職業能力基準フォローアップ小委員会の職業能力基準整備済み団体（回答 11 団体）に対する教育訓練プログラムへの参加意向及び講習内容に関するアンケート調査によれば、「参加させたくない」との回答はなかったものの、「参加させたい」との回答も 5 団体となっている。この要因として、平日開催であること、参加は企業側の判断であること等が挙げられている。

講習内容については「適切である」が 8 団体となっており、教育訓練としての効果が期待される内容として評価されている。一方で職種内での担当工事の細分化がある職種では、レベル観との整合性が難しい等の意見が得られた。また参加者アンケートと同様に多職種と交流できる機会であることから、よりディスカッション等を取り入れ、参加者同士のコミュニケーションを促す講習方式への期待等の意見が得られた。

(3) 教育訓練プログラムの検討における職業能力基準（案）の活用

職業能力基準のレベル観を用い、建設技能者を対象として実施されている教育訓練の状況と比較することにより、現在空白となっているレベル 2・3 を対象とした教育訓練について、本年度の試行実施を通じて一定の成果が得られた。また職業能力基準に示す能力項目を用いて講習内容の検討を行う等、教育訓練における活用において講師・技能者・訓練実施者の目線を合わせることが可能となり、効果的な教育訓練プログラムの構築につながっている。

また講習について、参加者アンケートによれば通常の業務では関わりの少ない職種同士が参加する形式の講習であることから、講習参加メンバー同士がコミュニケーションを取れる講習形式を期待する意見も得られており、さらなる充実化を図ることが期待される。加えて建設キャリアアップシステム、建設技能者の能力評価制度等では認定職業訓練や講習等の履歴も蓄積されることから、建設業を取り巻く状況を踏まえつつ、建設キャリアアップシステムに講習の受講履歴を蓄積情報として位置づける等、今後の継続的な検討が必要である。

(4) 職業能力基準（案）の活用方策の検討

職業能力基準（案）は教育訓練内容の程度と内容に着眼し、効率的な教育訓練体制につなげることを目的としており、レベル別に専門知識・基本技能、専門技能を体系的に整理している。これらの記載項目は教育訓練における活用に加えて様々な活用の可能性があることから、プログラム・教材等WGにおいて職業能力基準（案）の活用方策について検討した。

①建設技能者やプレ入職を取り巻く状況

職業能力基準（案）の活用方策について、建設技能者やプレ入職を取り巻く様々な状況を整理するとともに、建設技能者の技能や能力に着眼した取組み等を踏まえ、検討を行う必要がある。

1) 建設キャリアアップシステムに蓄積される情報を用いる能力評価制度の開始

平成31年4月より建設キャリアアップシステムが本運用され、就労履歴の蓄積等が開始される。また平成31年度より職種ごとに4つのレベル区分での技能者の能力評価制度が開始される。建設技能者の能力評価制度は、職種ごとに能力評価基準を定めることとされており、具体的には各レベル基準として経験（就業日数）、知識・技能（保有資格）、マネジメント能力（登録基幹技能者講習・職長経験）を定める（図3-10）こととしている。

この能力評価基準の検討においては、職業能力基準（案）「職種別」に定められる経験年数や資格等を指標とすることが効果的である。加えて各レベルに区分される技術・技能、素養等の水準としたレベル観の共有が可能であることから、業界として技能者レベルの質の担保につながることを期待される。

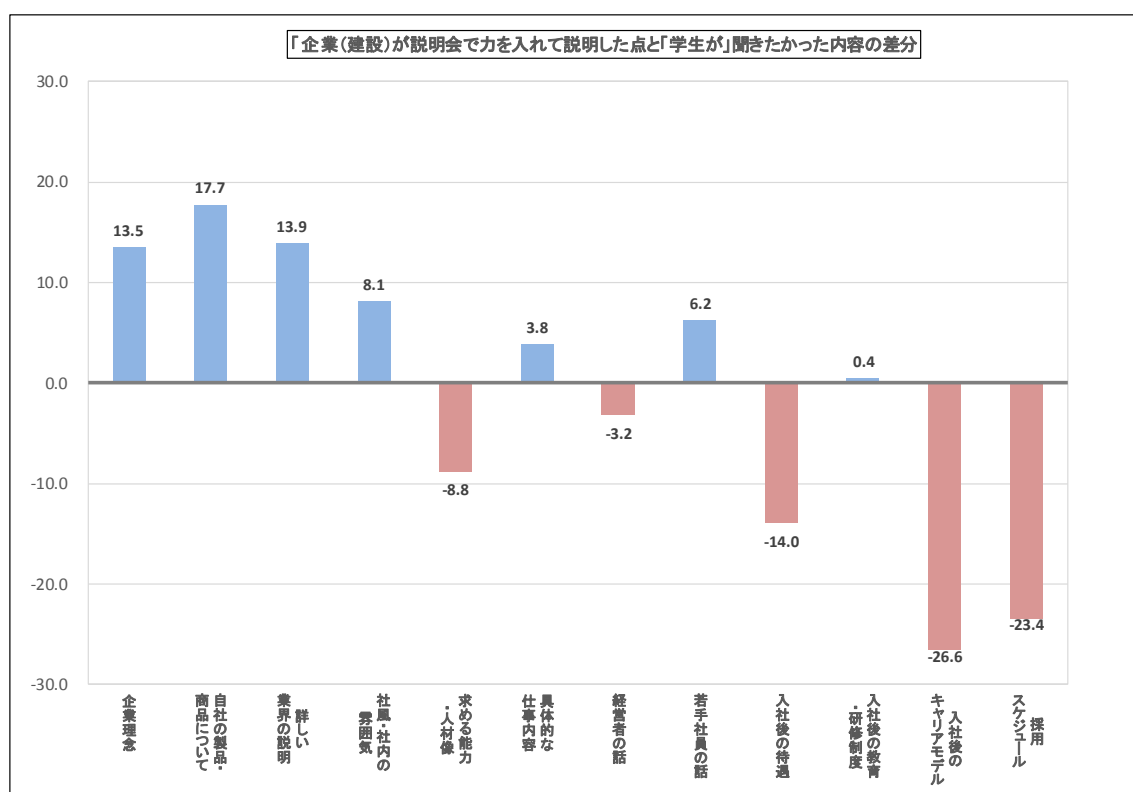


図 3-10. 建設技能者の能力評価制度

2) プレ入職に対する適切な情報提供を行うための環境整備

コンソーシアムでは「建設現場へGO!」をはじめとして、プレ入職に対して建設産業の魅力や仕事に関する様々な情報提供を行っており、これらを追い風として各企業における採用活動の活性化が期待されている。一方で会社説明会において建設企業が力を入れて説明した点と就職希望者が聞いたかった内容のギャップに関する調査によれば、入社後のキャリアモデル、採用スケジュール、入社後の待遇、求める能力・人材像についてギャップが生じている(図3-11)結果となっている。

これらの課題に対し、職業能力基準(案)「職種別」を用いることにより、自社の求める人材像を明確化するとともに、プレ入職への適切な情報提供を行う環境整備につながることを期待される。



■説明会で力を入れて説明した点

【複数回答3つまで選択】

n=313

	建設
企業理念	22.4%
自社の製品・商品について	23.3%
詳しい業界の説明	26.5%
社風・社内の雰囲気	52.1%
求める能力・人材像	22.0%
具体的な仕事内容	58.5%
経営者の話	7.3%
若手社員の話	30.7%
入社後の待遇	16.3%
入社後の教育・研修制度	19.8%
入社後のキャリアモデル	4.8%
採用スケジュール	3.8%

※学生が企業セミナーで聞いたかった内容

(19年卒就職モニター調査4月、n=1,991)

【複数回答:3つまで選択】

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子	全体差分
企業理念	8.9%	10.4%	8.5%	8.5%	7.6%	+13.5pt
自社の製品・商品について	5.6%	6.3%	6.9%	4.0%	5.9%	+17.7pt
詳しい業界の説明	12.6%	17.1%	12.2%	9.6%	10.0%	+13.9pt
社風・社内の雰囲気	44.0%	41.0%	40.9%	47.5%	48.3%	+8.1pt
求める能力・人材像	30.8%	31.3%	27.4%	32.5%	31.8%	-8.8pt
具体的な仕事内容	54.7%	50.1%	57.1%	57.2%	54.5%	+3.8pt
経営者の話	10.5%	14.5%	9.3%	8.7%	8.0%	-3.2pt
若手社員の話	24.5%	22.2%	28.0%	24.3%	23.8%	+6.2pt
入社後の待遇	30.3%	30.1%	30.3%	32.1%	26.4%	-14pt
入社後の教育・研修制度	19.4%	16.9%	20.5%	18.5%	25.8%	+0.4pt
入社後のキャリアモデル	31.4%	34.0%	30.5%	30.2%	30.1%	-26.6pt
採用スケジュール	27.2%	26.3%	28.5%	27.0%	27.7%	-23.4pt

出所：2019年卒マイナビ企業新卒内定状況調査より作成

図3-11. 「企業」が説明会で力を入れて説明した点と「学生」が聞いたかった内容のギャップ

3) 人材育成・評価への活用

大工技能者職業能力基準（案）（木造技能者育成検討委員会）では、記載される能力項目について具体的な評価項目に細分化し、技術・技能や知識の程度を確認するツールとして能力評価シート（図 3-12）を作成している。このツールを用いることで技能者の能力を点数化し、求められる能力の到達度や自身の能力のバランス等が可視化され、今後のキャリアプランや不足する能力について把握することが可能となっている。また本人評価に加えて上司評価を行うことにより、人材育成における教育訓練の検討素材、コミュニケーションツール等として活用が図られている。

また職業能力評価基準（中央職業能力開発協会）では、職務について記載される「能力ユニット別職業能力評価基準」、「職務遂行のための基準」等を自社の職務に当てはめることにより、職務内容の明確化、人材育成、人事考課、採用活動等への活用（表 3-13）が図られている。

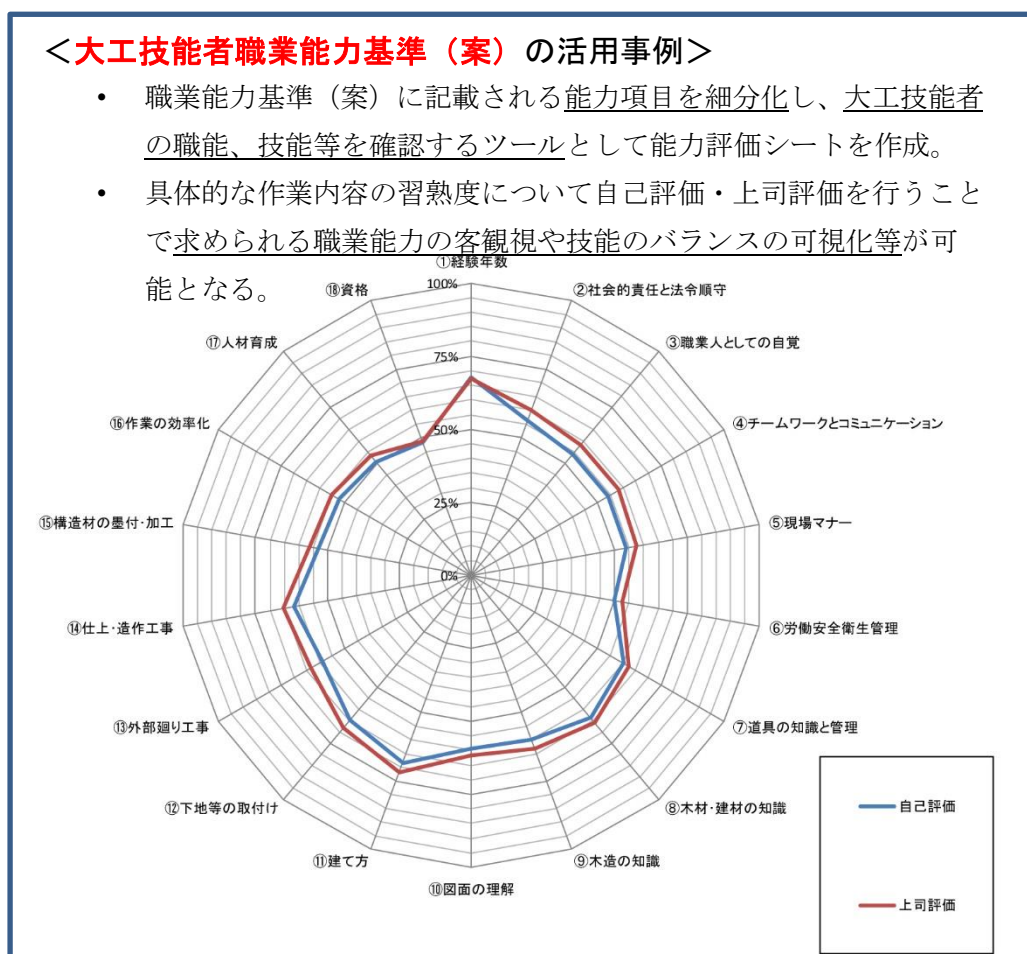


図 3-12. 大工技能者職業能力基準（案）の活用事例（木造技能者育成検討委員会）

＜職業能力評価基準の活用事例＞

職務について記載される「能力ユニット別職業能力評価基準」、「職務遂行のための基準」等を活用し、自社の職務等にあてはめることにより、職務内容の明確化、人材育成、人事考課、採用活動等に活用する。

例) 職業能力評価基準 OJTシート

職種:製造職	職務:製造	レベル:1	年齢:20歳(業務経験:2011年4月~2013年9月)	自己(上司)評価			評価結果		
				◎	1人で十分に遂行できている		◎	訓練・指導の必要はない	
				○	ある程度は遂行できている		○	特に訓練・指導の必要はないが、さらに能力を高めていくとよい	
				△	十分に遂行できていない		△	訓練・指導が必要	
所属:	氏名:	作成年月日(一次):2013年4月15日	作成年月日(二次):2013年10月15日						
能力ユニット	仕込み・発酵	原材料の保管・管理から、パン生地の発酵に至る一連の作業を遂行する能力							
評価項目		一次評価			二次評価			業務遂行上の教育訓練目標	
		自己評価	上司評価	評価結果	自己評価	上司評価	評価結果	本人の教育訓練目標	目標達成に向けた上司等の取り組み
①原材料 保管	○納品に立ち合い、原材料について検取・検品を行い、納品された原材料の不具合を確認している。	◎	◎	◎	◎	◎	◎	(一次) ・配合ができるようになるため、配合表の読み方・原材料の配合量の計算法を学習する。 ・原材料のミキシングの均一な仕上がりを確認するポイントを押さえ、適切に混ぜることができるようになる。 ・発酵室の温度・湿度の条件設定の仕方を学習し、適切に設定できるようにする。 ・冷凍・冷蔵に関わる工程について一通りの流れを学習し、業務を担当できるようになる。	(一次) ・配合表・配合量の計算についての基礎知識を学習させる機会をつくる。学習後、配合に関わる業務を任せるとともに、こまめに配合の状態を確認し適切な仕上がりができるよう指導する。 ・ミキシング工程の最終段階での仕上り状態を確認し、均一に仕上がっていない場合には均一に仕上げるためのミキサーの使い方を指導する。 ・発酵室の温度・湿度設定の基本的な考え方を学習させ、温度・湿度の設定・管理を行わせる機会をつくる。 ・冷凍・冷蔵業務に従事させながら、注意すべきポイントについて指導を行う。
	○社内規程や上司・先輩の指示に従って、原材料をその特性に合わせて冷蔵庫、冷凍庫、低温室、温室などの貯蔵場所に保管し、入出庫の管理を行っている。	◎	◎	◎	◎	◎	◎		
	○上司や先輩の指示に従い、必要とされる量の原材料を計量し、出庫している。	○	○	○	◎	○	○		
②計量・ ミキシング	○上司や先輩の指示に従って、仕込みを適切に行っている。	○	○	○	◎	◎	◎		
	○製造するパンの種類にあった計量器具を正しく選択し、秤の0点調整など、計量器具の調整を行ったうえで原材料を正確に計量している。	◎	◎	◎	◎	◎	◎		
	○配合表の読み方を理解したうえで、計量された原材料の配合量を計算するとともに、決められた順序で原材料を投入し、上司や先輩の指示に従ってその日の温度、湿度の状況に合わせた配合を行っている。	△	△	△	○	○	○		
○気温や室温を考慮しながら仕込み水	○	○	○	◎	◎	◎			

出典)使ってみませんか?活用ガイド『職業能力評価基準』

図 3-13. 職業能力評価基準の活用事例 (中央職業能力開発協会)

(5) 職業能力基準（案）の活用の方向性

職業能力基準（案）整備済み団体に対する活用に係るアンケート調査（回答 11 団体）では、現在「能力評価基準の策定」に活用しているとの回答が 5 団体であり、今後「能力評価基準の策定」に活用したいとの回答は 6 団体となっている。加えて今後団体又は企業において「人材育成での活用」に用いたいとの回答が 7 団体となっており、これらを踏まえて活用方策の方向性を検討していくことが確認されている。

また、前年度までに実施した建設技能者の育成に係る検討状況を踏まえ、プログラム・教材等 WG において整備した職業能力基準（案）の活用方策の方向性について検討した。

①教育訓練及び人材育成に係る活用方策

教育訓練に係る活用方策として、個社や団体、教育訓練実施機関等において教育訓練プログラムを企画・検討する際に、職業能力基準（案）を用いて対象とする技能者、指導内容及び習得する技能等の程度の目安としてことが可能であり、実際にいくつかの地方拠点では活用しているとの声も寄せられている。加えて OJT を含む教育訓練時に、指導者と技能者間で能力向上を図る項目等を共有化することにより、効果的な育成につながることを期待される。

また、職業能力基準（案）はレベルに応じて必要な技能・技術、知識等の程度が示されていることから、団体・企業における人材育成の指標として活用することが可能となる。技能者に対して将来必要とされる技能等の内容や程度を予め提示することで、自発的な能力向上を促す効果が期待される。

②技能者評価での活用

建設技能者の能力評価制度では、職種ごとに能力評価基準を策定し、それに則って建設技能者の能力評価を実施することとされている。この能力評価基準の検討時において、職業能力基準（案）「共通編」及び「職種別」に示されるレベル別の技能者像、経験年数、保有資格、社会性及び適正、管理能力、専門知識・基本技能、専門技能の項目と程度について業界内での共有化のツールとして活用されることが期待される。さらには技能者のレベル区分に合わせたリカレント教育等、業界として技能者レベルの質の担保を図ることも可能となる。

また団体・個社において職業能力基準（案）に示す能力項目を参照し、さらに具体的な技術・技能等を示すことにより、能力評価を実施することも可能となる。

③業務の効率化における活用

職業能力基準（案）より担当職務に求められる能力項目を抜粋し、能力の程度や役割を明確化することにより、事業者・技能者間でのミスマッチを防ぐとともに常に自分の職務を意識して作業従事することによって効率的な業務遂行につながることを期待される。

また個々の技能者レベルと能力の程度を把握することにより、効果的な施工チームの編成等が可能となり、建設現場における生産性向上の効果も期待される。

(6) 職業能力基準（案）の普及・定着に向けた支援の方向性

平成 31 年度より開始される建設キャリアアップシステムの蓄積情報を用いた「能力評価制度（4 レベル、レベル 1：初級技能者（見習いの技能者）、レベル 2：中堅技能者（一人前の技能者）、レベル 3：職長として現場に従事できる技能者、レベル 4：高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等））における能力評価基準の検討を行う際、職業能力基準（案）の各レベルの目安とされている経験年数や保有資格、必要とされる能力等を業界内での各レベルの技能者像の共有、能力評価基準のベースとすることが可能であることから、積極的な活用が期待される。

加えて現在レベル 4 の基準の一つである登録基幹技能者認定講習は現在 33 職種で実施されているが、今後のキャリアアップシステム及び能力評価制度の普及に伴い、新規の登録基幹技能者講習実施団体の参画や能力評価基準の策定へのニーズが予想される。平成 30 年度までにプログラム・教材等 WG において 12 職種の職業能力基準（案）を整備していることを踏まえ、業界のニーズを捉えつつ、対象職種の拡大に柔軟に対応する必要がある。能力評価基準に示すレベル観は業界共通であり、その策定にあたっては職業能力基準（案）を土台とした多角的な視点での検討を要することから、関連団体との連携を深め、継続的な支援の在り方を検討していく必要がある。

また人材育成や個社の評価へのニーズに対し、業界横断的に活用事例等の積極的な情報提供を行うとともに、企業での活用を推進するための支援方策についても継続的な検討が必要である。

(7) プレ入職を対象とした教育訓練基盤の充実に向けた検討

1) 「建設現場で働くための基礎知識（土木工事編：第一版（案）」の整備

平成 29 年度に検討した「建設現場で働くための基礎知識（土木工事編）」の整備方針を踏まえ、教材としての汎用性と充実化を目指し、土木工事の専門工事業で働く若年建設技能者及びプレ入職を対象としたパワーポイント教材「建設現場で働くための基礎知識（土木工事編：第一版（案）」について検討を行った。

土木工事編の全体構成としては建築工事編に倣いつつ、土木工事が対象とする社会基盤、土木工事で活躍する技能者の紹介、発注・施工の体系、労働災害や安全管理等、土木工事特有の要素を盛り込む方向（図 3-14、3-15）としている。加えて ICT 施工等※の最先端技術等についても記載することとしており、土木工事の全般的な内容を網羅した効果的な教材としての活用が期待されている。

また次年度以降の検討・整備の方針として、映像コンテンツの制作、一部イラストの改訂、用語集の作成等より汎用性を高めるとともに、建設労働者緊急育成支援事業や職業訓練校連絡会議などでの普及を進めることとしている。

建設現場で働くための基礎知識（土木工事編：第一版（案）） 一目次一

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| 1. 建設業の役割とその魅力 (P.3～18) | 4. 現場で活躍する専門工事業 (P.40～54) |
| (1) 建設産業について | (1) 現場で活躍する建設技能者 |
| (2) 建設業の特徴 | (2) 橋梁工事の工程と専門工事業 |
| (3) 建設業で働く魅力 | (3) 技能者に求められる主な資格 |
| (4) 人材確保・育成の建設業界の取り組み | 5. 建設現場の安全 (P.55～131) |
| (5) 建設業の 1 日の作業の流れ | (1) 建設現場の安全衛生管理体制 |
| (6) 生涯モデル | (2) 雇入れ時教育・送り出し教育・新規入場者教育とは |
| 2. 土木工事の対象 (P.19～28) | (3) 正しい服装、保護具の装着 |
| (1) 社会基盤の整備と土木工事 | (4) 安全衛生標識 |
| (2) 土木工事の対象 | (5) 現場の安全を確保する |
| (3) 土木構造物 | (6) 土木工事で発生する労働災害 |
| 3. 施工の体制と工事の流れ (P.29～39) | (7) 災害防止のための安全の基本ルール |
| (1) 建設業に関連する職種 | 6. 建設現場に入場する際の注意点 (P.132～140) |
| (2) 土木工事で働く人たち | (1) 入場時の確認事項 |
| (3) 一式工事と専門工事（建設業の許可） | (2) 安全通路 |
| (4) 橋梁の名称・用語と分類 | (3) 工具類の点検と管理 |
| (5) 橋梁の計画・設計・施工 | (4) 足場・開口部付近での作業 |
| (6) 橋梁工事の流れ | 7. 現場作業で使用する主な器工具と安全装備 (P.141～150) |
| (7) 土木工事の発注（橋梁工事の場合） | (1) 主な器工具 |
| (8) 土木工事の施工体制（橋梁工事の場合） | (2) 主な安全装備 |

図 3-14. 建設現場で働くための基礎知識（土木工事編：第一版（案））

※ICT 施工

一連の建設生産システム（調査・設計・施工・維持管理・修繕）において、効率化・高度化による生産性向上に寄与する「情報通信技術」を「建設 ICT」と呼び、これらの技術を活用して行われる施工を示す。

2. 土木工事の対象 (3)土木構造物 ①交通3(空港、港湾)

空港工事



航空機の離発着に用いる滑走路や駐機場などの空港設備を造る工事です。



港湾工事



外洋からの波を防ぐ防波堤や、貨物船や旅客船を接岸する為の岸壁などを造る工事です。



●写真提供:国土交通省関東地方整備局 24

4. 現場で活躍する専門工事業

(2)橋梁工事の工程と専門工事業 ③上部工I<写真>



とび



コンクリート打設



鉄筋



型枠

47

●写真提供:国土交通省関東地方整備局

図 3-15. 建設現場で働くための基礎知識 (土木工事編: 第一版(案))

(8) 「担い手の育て手」の育成（教育免許更新制に対応した免許状更新講習の拡大）

プログラム・教材等WGにおいて検討したプログラムを土台として平成29年度に実施された免許状更新講習（選択領域）「実務施工体験研修」について、平成30年度は建設産業の担い手確保に向けて教育者の理解増進のため開催場所の拡大を図り、富士教育訓練センターをはじめとして全国3ヶ所での開催を行った（図3-16）。また工業高等学校のみならず、小・中・高（普通科）の教員の参加も多数得られ、建設産業の広報の観点からも大きな効果が期待されている。

○静岡県会場

開催期間 8月8(水)～10(金)
場所 職業訓練法人 全国建設産業教育訓練協会 富士教育訓練センター
(〒418-0101 静岡県富士宮市根原 492-8 / 新富士駅から無料送迎バス)
主催 職業訓練法人 全国建設産業教育訓練協会 富士教育訓練センター
一般財団法人 建設業振興基金
講師 浦江 真人 氏（東洋大学理工学部建築学科 教授）
黒田 良一 氏（国土交通省 中部地方整備局 建設産業調整官）ほか7名
参加人数 11名(男性7名、女性4名)
建設系学科高校教員9名、小学校教員2名

○兵庫県会場

開催期間 8月6(月)～8(水)
場所 職業訓練法人 近畿建設技能研修協会 三田建設技能研修センター
(〒669-1544 兵庫県三田市武庫が丘 6-1 / フラワータウン駅 徒歩 13分)
主催 職業訓練法人 近畿建設技能研修協会 三田建設技能研修センター
一般財団法人 建設業振興基金
講師 古阪 秀三 氏（立命館大学 客員教授 工学博士）
高城 辰哉 氏（国土交通省 近畿地方整備局 建政部建設産業第一課長）
北浦 年一 氏（一般社団法人 大阪府建団連 会長）ほか10名
参加人数 6名(男性5名、女性1名)
建設系学科高校教員4名、普通科高校教員1名、普通科高校養護教員1名

○福岡県会場

開催期間 8月20(月)～22(水)
場所 福岡県中小企業振興センター 他
(〒812-0046 福岡県福岡市博多区吉塚本町9-15 / 吉塚駅 徒歩 1分)
主催 一般社団法人 福岡県建設専門工事業団体連合会
一般財団法人 建設業振興基金
講師 塚原 健一 氏（九州大学 教授）
天方 正彦 氏（国土交通省 九州地方整備局 建政部建設産業調整官）ほか10名
参加人数 7名(男性5名、女性2名)
建設系学科高校教員5名、普通科高校教員1名、中学校教員1名



図3-16. 教員免許更新制における免許状更新講習「実務施工体験研修」

4. 職業訓練校ネットワークの構築、その他事項

(1) 建設関連職業訓練校等連絡会議による教育訓練情報の共有

職業訓練校間の情報交換、相互協力、その他共同事業の展開等を推進する場として、「建設関連職業訓練校等連絡会議」を実施した。本年度は、富士教育訓練センターをはじめとし、各訓練機関による各種取組みの共有と水平展開を目指して東京にて開催（平成30年12月3日～12月4日）した。参加者66名（図4-1）。

各職業訓練校等からの情報提供や今後の職業訓練校ネットワークの拡充について情報交換がなされたほか、厚生労働省建設労働者緊急育成支援事業の訓練会場にもなっている千葉県柏市のキャタピラー教習所東日本教習センターの見学も行われた。

第5回 建設関連職業訓練校等連絡会議

【日時】（会議）12/3（月）14:00～17:00

（視察）12/4（火）8:00～12:00

【会場】（会議）建設業振興基金5階501会議室

（視察）キャタピラー教習所東日本教習センター（千葉県柏市）

【議題】・国交省及び厚労省における政策説明

・参加団体からの取組報告

・振興基金からの情報提供等

【参加者数】訓練校、地域連携ネットワーク担当者、厚生労働省建設労働者緊急育成支援事業拠点専門役、行政（国交省・厚労省）など 66名



図4-1. 第5回 建設関連職業訓練校等連絡会議

(2) 担い手確保・育成に関する情報等の集約及び発信と戦略的広報の推進

担い手確保・育成及び若年者の入職促進に向け、地域の建設産業関連団体等の担い手確保・育成への取組み事例や、若年者の入職促進に資するコンテンツ等の集約等について、建設産業人材確保・育成推進協議会（以下、人材協）との連携により以下の情報共有・発信の取組みを推進した。

- ・建設業界ガイドブック
- ・子ども霞ヶ関見学デー
- ・学校キャラバン
- ・建設現場へGO！リニューアル
- ・「建設現場で働くための基礎知識（建築工事編：第一版）」映像教材
- ・建設企業が行う工業高校生採用活動の取組事例集
- ・担い手確保・育成取組み事例集
- ・電子ライブラリーの拡充

また両分科会の共通事項として、若年者を対象とした建設業への人材確保・育成に資する情報や、コンソーシアムが作成したコンテンツ等を集約したポータルサイト「建設現場へGO! (genba-go.jp)」（平成29年度リニューアル：操作性の向上や情報の表示方法の改善、コンテンツ検索機能の追加、スマートフォンでの閲覧に対する画面表示の最適化）では、プログラム・教材等WGにおいて検討・整備を進めている職業能力基準（案）「共通編」、「職種別」及び「建設現場で働くための基礎知識（建築工事編：第一版）」等に加え、「厚生労働省 建設労働者緊急育成支援事業」における取組み等、情報の集約化を図っている。加えて「建設現場へGO!」及び「建設産業に泣いて確保育成コンソーシアム」について情報追加・更新した際のメール通知サービスについて、メインターゲットである若年者や人材協賛団体、教育機関等への周知を行っている（図4-2）。



図4-2. スマートフォンサイト「建設現場へGO!」

また地域における担い手確保・育成に資する取組み事例を集約した「担い手確保・育成取組み事例集（<https://secure.kensetsu-kikin.or.jp/minaite/db/>）（図 4-3）」がまとめられており、事例集の登録件数は 410 件（平成 31 年 3 月現在）となっている。地域における様々な担い手確保・育成に資する取組み事例を集約し、共有化する仕組みとして充実強化が図られている。

建設産業 担い手確保・育成 取組み事例集

建設産業 担い手確保・育成 コンソーシアム

取組み事例集TOP | 取組み事例を探す | 取組み事例一覧 | 事業者ログイン

取組事例 担い手確保・育成に資する取組み事例を紹介

建設産業担い手確保・育成取組み事例集では、全国の建設産業団体、関係行政機関、職業訓練校、教育機関等の関係機関が実施した、若年者の入職促進、育成、定着などを推進するためのさまざまな取組みを紹介しています。建設産業における担い手確保・育成に向けた体制の整備を推進するために、是非とも活用ください。

現在までの登録件数: 410件

取組み事例を探す >

取組み区分別

セミナー・研修会等 >	資格取得支援 >	コンクール・表彰等 >
現場見学会 >	広報・イベント等 >	現場実習・インターンシップ等 >
就職説明会 >	キャリアレッスン・出前講座 >	その他 >

最新の取組み事例

<p>平成30年度 新入社員研修</p> <p>取組み区分/セミナー・研修会等</p> <p>対象/若年技術・技能者、女性技術・技能者</p>	<p>平成29年度 高校生インターンシップ</p> <p>取組み区分/現場実習・インターンシップ等</p> <p>対象/高校(工業高校)、高校(工業以外)</p>
<p>平成29年度将来の建設業界を担う人材育成事業報告書</p> <p>取組み区分/現場見学会、現場実習・インターンシップ等</p> <p>対象/高校(工業高校)、教職員</p>	<p>新入社員フォローアップ研修</p> <p>取組み区分/セミナー・研修会等</p> <p>対象/若年技術・技能者</p>

図 4-3. 担い手確保・育成取組み事例集

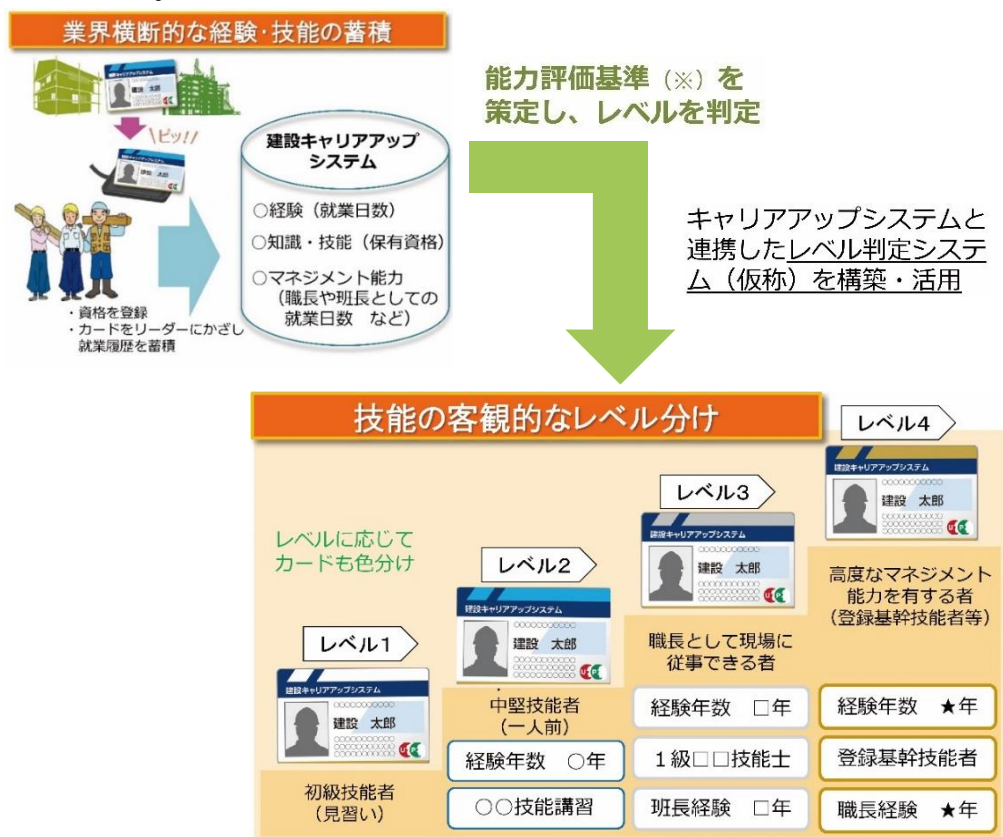
(参考 1) 建設技能者の能力評価制度への対応

① 建設技能者の能力評価制度の概要

建設技能者の能力評価制度は、建設キャリアアップシステムに登録・蓄積される情報を活用して、建設技能者の技能について客観的な評価を行うことにより、

- ・評価結果を活用して、取引先や顧客に対して技能水準を対外的に PR することで、価格交渉力の強化を図り、技能に見合った評価や処遇を実現・キャリアアップに必要な経験や技能を職種毎に明らかにすることで、建設技能者のキャリアパスの明確化を図り、若年層の入職を拡大し、定着を促進
- ・建設技能者を雇用する専門工事企業の評価と連動させることにより、高い技能を有する建設技能者を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備し、建設業界における人材育成と処遇改善の好循環を創成
- ・技能や経験に裏打ちされた建設技能者の地位の向上を図り、建設業全体のイメージアップを図ることを目的としている。

また能力評価に用いる能力評価基準は登録基幹技能者講習実施団体である専門工事業団体等が職種ごとに策定し、国土交通大臣の認定を受けるものとされており、認定された能力評価基準に基づいて能力評価を実施する枠組みとなっている。この能力評価基準は建設キャリアアップシステムに蓄積される経験（就業日数）、知識・技能（保有資格、講習、表彰等）、マネジメント能力（職長・班長としての就業日数や登録基幹技能者講習などのマネジメント能力を測る資格）による基準を策定し、4段階のレベルを判定（図 2-0）することとなっている。



出典：第 6 回専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会資料

図. 建設技能者の能力評価制度の概要

② 能力評価基準の検討状況

建設技能者の能力評価制度は平成 29 年度「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」の議論を踏まえ、平成 30 年度「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」内に設置された「建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループ」においてとび・鉄筋・型枠・機械土工の能力評価基準について具体的な検討が行われた。

ワーキングにおいては職業能力基準（案）に示すレベル区分や技能者イメージの参考とされるとともに、各職種・レベルに定められた経験年数や保有資格等を検討の土台として活用されている。

		鉄筋	とび	型枠	機械土工
レベル1	(建設キャリアアップシステムに技能者登録され、かつ、レベル2から4までの判定を受けていない技能者)				
レベル2	就業日数 ※1	3年(645日)	3年(645日)	3年(645日)	2年(430日)
	保有資格 ※2	・玉掛け技能講習	・玉掛け技能講習 ・足場の組立て等作業主任者技能講習	・丸のこ等取扱作業安全衛生教育	○車両系建設機械(整地・運搬・積み込み用及び掘削用)運転技能講習 ○ローラー特別教育
レベル3	就業日数	7年(1505日)	8年(1720日)	7年(1505日)	7年(1505日)
	保有資格 ※2	○1級鉄筋施工技能士(組立て) ○1級鉄筋施工技能士(施工図)	・1級とび技能士	・1級型枠施工技能士 ・玉掛け技能講習 ・型枠支保工の組立て作業主任者技能講習 ・足場の組立て等作業従事者特別教育 ・クレーン運転特別教育 ・高所作業車特別教育 ・酸素欠乏危険作業特別教育(解体工のみ)	(青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰(建設ジュニアマスター)) ○車両系建設機械運転者安全衛生教育 ○ローラー運転者安全衛生教育
	職長又は班長としての就業日数	職長又は班長として3年(645日)	職長又は班長として2年(430日)	職長又は班長として1年(215日)	職長又は班長として1年(215日)
レベル4	就業日数	10年(2150日)	15年(3225日)	10年(2150日)	10年(2150日)
	保有資格 ※3	○登録鉄筋基幹技能者 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ○安全優良職長厚生労働大臣顕彰 ○卓越した技能者(現代の名工)	○登録高・土工基幹技能者 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ○安全優良職長厚生労働大臣顕彰	○登録型枠施工基幹技能者 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ・足場の組立て等作業主任者技能講習	○登録機械土工基幹技能者○1級建設機械施工技士○1級土木施工管理技士 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)
	職長としての就業日数	職長として3年(645日)	職長として7年(1505日)	職長として3年(645日)	職長として3年(645日)

※1就業日数:1年を215日として換算。

※2レベル3の保有資格:レベル2の基準として設定された保有資格も必要。

※3レベル4の保有資格:レベル2及びレベル3の基準として設定された保有資格も必要。ただし、合理的な理由が認められる場合はこの限りではない。

(例:レベル4の基準「建設機械施工技士」を取得していれば、労働安全衛生法令上、建設機械の運転業務を行うことが可能(別途「車両系建設機械運転技能講習」の取得を要しない)。

※4○印の保有資格は、いずれかの保有で可。

出典：第6回専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会資料

図. 能力評価基準（鉄筋・とび・型枠・機械土工）



図. 建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループ

(参考2) 地域連携ネットワーク 主な取組内容

(一社) 福岡県建設専門工事業団体連合会の取組

●学生向けパッケージ学習 (現場見学会→出前講座→インターンシップ)

○対象者 (参加者)

福岡県内の高等学校生全般

○イベント内容

【現場見学会】：夢を持ち

- ・希望高等学校向けに現場見学会を開催
- ・参加生徒については、その後の出前授業についても案内



【出前講座】：中身を知り

例：対象者 高校生 1年生 40名 2年生 34名

内容 座学：職業選択、建設業の意義・やりがい

実技：タイル工事、とび、型枠、鉄筋 (4グループに分かれて体験実習)

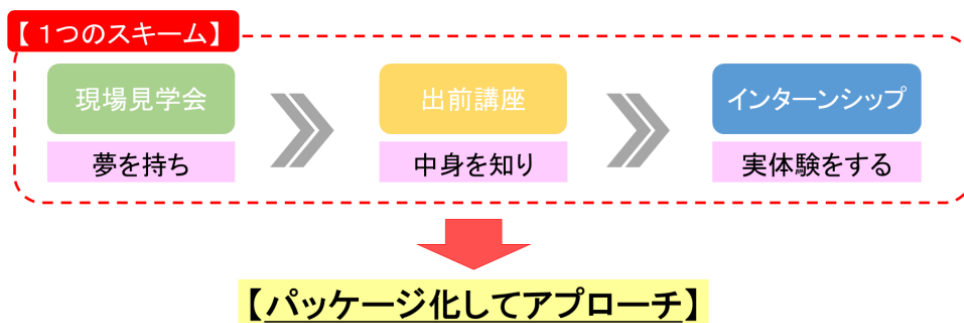


【インターンシップ】：実体験する

- ・今後随時開催予定

○イベント趣旨

建設業に就職する高校生等の大半が、建設業 (特に現場) で施行している専門工事業の仕事あまり知らないため、まずは建造物等の現場見学会に興味を持ってもらい、次に出前講座で中身を勉強してもらい、最後にインターンシップにて実体験をしてもらう。段階を追ったスキームで体験することで、生徒達や両親の意識も変わってくると考える。



(一社) 大阪府建団連の取組

● ボランティアリフォーム施工体験学習

○ 対象者 (参加者)

大阪府立布施工科高等学校、大阪市立都島工業高等学校：33名（1～3年生の生徒）
東大阪市立柏田小学校：27名（参加希望の高学年児童）

○ イベント内容

リフォームを希望する施設（小学校・幼稚園等）で事前に講習を受けた学生（高校生・専門学校生）が施設の子供達に教える形で職人の手助けをともにし、実際にリフォームに携わる体験学習を行う。

(1日目) 講習会場にて学科・技能講習、事業説明等

午前：建設業・専門工事業についてテキストやパワーポイントを使用しながら説明し、学生に専門工事業の理解を深めてもらう。

午後：塗装職種について実際に塗装の職種に携わる経営者や技能者がテキストや道具を使用しながら、学科講習や実技講習で学生に塗装業の知識や技術の理解を深めてもらう。

(2日目) 現地にてボランティアリフォーム施工体験

午前：リフォーム施行内容である塗装のローラー塗りについて児童に学んでもらい、塗装技術者と1日目に学習した学生の補助のもとで靴箱を塗装できるように技術を付けてもらう。

午後：技能者の指導のもと、児童と学生が力を合わせて靴箱のリフォーム塗装を仕上げる。

○ イベント趣旨

学生が中心となってリフォームを行うことで、技術習得に真剣に取り組み、また、ボランティアや教える喜びを感じてもらいながら、施設の子供達に施工体験をしてもらう事と、休日に保護者の見学も同時に実施することで、建設業への親しみを感じてもらい、学生だけでなく子供達も将来的に建設業への雇用を促すきっかけとなる体験学習を目的とする。



(一社) 利根沼田テクノアカデミーの取組

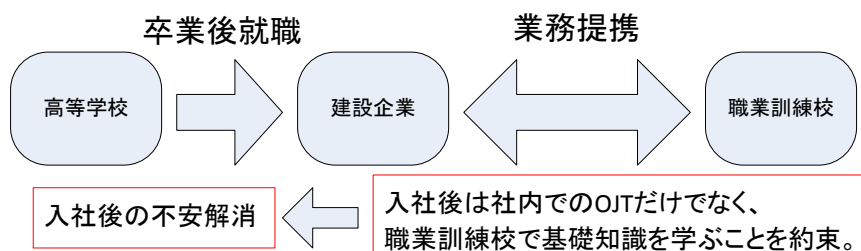
●職業訓練校と建設企業との提携構想について

「担い手確保・育成コンソーシアム」における地域連携ネットワークの取組の1つとして、平成28年度より（一社）利根沼田テクノアカデミー（以下アカデミー）を中心とした協力体制を確立し、板金工事、大工工事、管工事などの職種が連携した訓練を実施した。その後アカデミーは職業訓練校となり、現在では6つの訓練コースを実施している。

現在アカデミーのような職業訓練校は全国に数校あるものの、業界内の担い手不足（特に新卒者の採用）から入校者の確保が困難な状況にある。また学校を卒業し、就職を希望している学生や、学校側の先生方からの意見として「入社後の教育体制への不安」といった声が聞かれる。

○提携構想とは・・・

建設企業と職業訓練校とが提携を結ぶことにより、企業側の担い手不足の解消、また新卒者等の不安解消、職業訓練校の入校者確保が期待される。



※建設企業は入社募集の際、職業訓練校と提携していることを明記し、入社後は社内OJTだけでなく、職業訓練校で訓練を受講し、現場に必要な基礎知識を学習することを約束。

※提携校があることにより、入社後の教育体制への不安を解消。

○現在の状況

群馬県内や愛知県内の高等学校にヒアリングを実施し、提携構想についての意見交換を実施。各高等学校において概ね好意的な意見をいただいております。現在は、アカデミーと一部企業において業務提携についての打合せを実施している。

今後、業務提携が結ばれた際には、各企業の採用パンフレット等に「提携校」といった文言の記載を行い、生徒や先生方、また両親等が抱えている不安を解消し、各企業において、より活発な採用活動に繋げていくことで、アカデミーへの入校者の確保を目指す。