

匠を育み みらいを拓く

TODA MIRAI FOUNDATION GUIDEBOOK 2018

一般社団法人 利根沼田テクノアカデミー

地域と人の繋がりを大切にし 担い手を育成する取り組み

群馬県のJR沼田駅から車で走ること約30分。

深い緑の中に突然、壁面に職人のモダンなサインが施されたコンクリートの建物が目に入る。

ここが廃校を利用した建設業の担い手育成塾、利根沼田テクノアカデミーである。

過疎化の進む地域で、次代を担う職人を短期間で育成するその取り組みを紹介する。

Numata

(一社) 利根沼田テクノアカデミーの校長を務める桑原敏彦さんは、沼田市内で板金業を営んでいる(株)テクノウターの会長でもある。

「長年会社を経営している中で、若い子が入ってもすぐに離職してしまう状況に危機感をもっていました。若い子にとって、高い屋根の上は実際に上がってみるととても怖い。当社で事故はありませんでしたが、次々に入れ替わる経験の無い若者が高所の現場に立つ状況を、経営者としてもとても怖い思いで見っていました。そこで自社の若手社員を教育する施設をつくったのです」。(桑原さん)



1: 利根沼田テクノアカデミーは、群馬県沼田市内で廃校となっていた旧南郷小学校を利用して運営されている。運動場には各種実習設備が並び、

2011年に設立されたテクノアウター板金技能訓練センターで、自社の社員に板金職人としての基本を教えること3年。この取り組みのことを耳にした全国の仲間たちから「是非ウチの新入社員も一緒に教育して欲しい」、「ウチは瓦屋だけど瓦屋根の教育もして欲しい」というような声が上がってきた。またちょうどその頃、このユニークな取り組みに対して国や自治体からも協力の申し出があり、その結果廃校を利用した建設業の担い手育成塾、利根沼田テクノアカデミーが2016年4月に開校した。

短期育成のための「基本」と「実践」

開校から3年。1年目は板金と瓦という屋根に関わる2つのコース、2年目はこれに大工、水道設備、それから別の廃校を利用して行われているドローンの訓練コースが加わった。さらに3年目を迎えた今年には左官コースが新たに加わった。訓練生の平均年齢は20代前半。毎年春に全国の建設会社や工務店に入社した若者たちが、ここで3カ月間共同生活を送りながら職人として現場に出られるレベルにまで育てられる。

カリキュラムは仕事に関する基本的知識について学が各コースの「基礎訓練」「実践訓練」から成る。「基礎訓練」

ではさまざまな作業の基本となるハサミ、ビス打ち、釘打ちをほぼ毎日、タイムを測定しながら繰り返し行う。この反復作業を通して訓練生は平均で約1.5倍、作業スピードが向上し、現場に出た時の生産性が大きく向上するという。

また「実践訓練」は広大な敷地内に設けられた各種訓練設備を使用する。実際の現場に近い状況下で繰り返し訓練を行うことで、訓練生が体で仕事を覚えていく。

「受け身のタイプが多い今の若者には、最初の段階で丁寧に教えることが重要です」と桑原さんは話す。技術を早く習得してもらうことで建設業の魅力を感じてもらおうことが、業界に人を留まらせるポイントだと言う。これまでに送り出した約50人の訓練生の定職率は86%という極めて高いものである。



2: ビス打ちの練習跡。右から左へ、日と共に上達している様子が分かる。
3: 鉄板を曲げてつくるティッシュボックスづくりの課題は、ものづくりの楽しさを知ると共に金属屋根の加工技術を養うための基礎訓練という側面もある。
4: 体育館内にも多くの実習設備が設けられている。



6: 利根沼田テクノアカデミーの校長を務める桑原敏彦さん。
7: 大工コースでは土台据え・柱立てから下地・造作など大工の一連した工程を学ぶ。次の工程である左官・瓦や板金・水道設備に繋がり、一軒の建屋が完成していく。全コースがこの建屋を使用して実践訓練を行っている。
8: 本年より新たに加わった左官コースの実践訓練では、校庭に建てられた建屋を利用し実践感覚を磨くと同時に、仲間意識や協調性を高めていく。
9: 利根沼田テクノアカデミーではさまざまな商品開発も行われている。写真は重量のある金属屋根の運搬を容易にする運搬機器「沼田テクノキャリア」。
10: 訓練生には地域の食材をふんだんに使った美味しい食事が提供される。

持続的な育成システムを確立する

「建設業の担い手を育成する取り組みで最も重要なのは連携です」。桑原さんはこう話す。利根沼田テクノアカデミーでは社員を送り出している企業だけでなく、実習で使う材料を提供するなどのかたちで多くのメーカーも協力をしており、それぞれがアイデアやもっているものを出し合って建設業の担い手確保に努めている。また訓練生の食事や入浴を地元の人々や施設に委託することで地域の活性化にも貢献している。さらに沼田市の学校の修繕工事をアカデミーの卒業試験として無料で行うなど、行政との連携もはじまっている。1つの特別な取り組みとしてではなく、社会と繋がる活動にすること。それが担い手を持続的に育てるうえで欠かせない要素のようだ。

第3回「若手技能者に対する助成」(2018年2月)

一般社団法人 利根沼田テクノアカデミー
〒378-0313 群馬県沼田市利根町日影南郷 335-1
http://www.t-academy.jp

株式会社 KM ユナイテッド

新たな技能伝承手法によって 技術と生産性を向上させる

大阪にある大手塗装会社、竹延の子会社として
設立された KM ユナイテッド。
急速な少子高齢化と建設業の担い手不足が進む中で、
伝統的な職人育成方法を再構築し、
短期間で職人を育てる手法で実績を上げている。

Osaka

今から10年ほど前の塗装業界は、リーマンショックの影響による不景気とそれまで人材育成改革に取り込んでこなかったし寄せから危機的な状況に陥っていたと(株) KM ユナイテッドの社長、竹延幸雄さんは語る。「長年、仕事を担ってきた質の高いベテラン職人の高齢化が進み、目前に迫った彼らの引退によって、新しい若者が採用できても技能伝承そのものができなくなってしまう恐れがありました。こうした危機感から新しい枠組みで人材発掘・育成を行うために立ち上げたのが KM ユナイテッドです」。



1: KM ユナイテッドの社長を務める竹延幸雄さん。2: 大阪の中心部に位置する KM ユナイテッドの社屋。

キャリアプランの構築と時短化の実現

「建設業界では正社員として入社しても3年で4割が辞めるという厚生労働省のデータがありますが、私の実感では正式な雇用関係にない場合、10人入社しても1年後に1人残れば良い方でした」と竹延さんは話す。せっかくこの業界に入っても長く定着してもらうにはどうすれば良いのか。竹延さんは「職人は10年で一人前」というこの業界の常識が将来を見通せない不安を引き起こしていると考え、まずこれを壊すキャリアプランの構築に取り組んだ。また10年後では技能伝承が間に合わないと考え、3年以内にプロに育て上げることも目標に掲げた。その結果考案されたのが次のシステムである。

新入社員は入社後、まずはクラフトマンとして塗装の前工程である「養生」や「研磨」「パテ処理」といった作業に限定・集中してその仕事を習得する。その後、実際に塗ることができるサブインストラクターとなり、さらに国家資格の習得などを経てインストラクターへと段階的にキャリアステージを歩む。

一連の指導は「勲六等瑞宝単光章」を受勲した福原好雄さんという方を筆頭とした超一流の職人が直接行うことで、入社してすぐの若者も特定の作業範囲では従来の中堅職

国の宝にならんか。



3: 新しい職人育成システムによって入社からわずか4年で現場の職長を務めるまでに成長した浦西明日香さん(左)。右は指導を行う福原好雄さん。4: 新人教育の初期段階である「パテ処理」の作業を福原さんが指導する様子。5: 従来の常識にとられない職人育成を行うことで、女性を含む多様な人材が育っている。6: 本社にいながら遠隔地の現場に対する指導ができる「技能伝承テレワーク」。7: KM ユナイテッドでは従来の金属製よりも運びやすいダンボール製の箱に入ったパテを新規開発するなど、女性が働きやすい環境づくりを行っている。8: KM ユナイテッドでは妊娠している女性も安心して使用できる水性塗料を積極的に現場に導入し、その販売も行っている。

人を超える技能をもつプロとなる。またキャリアプランによって新入社員は自分が今後どういう技能を身に付けなければならないのか、その目標が明確となった。この新しい職人育成システムによって、現在まで女性を含む多くの人材が育っているが、その先駆けとなったのが浦西明日香さんである。入社2年目には高い技能を要する特殊塗装を一人で手がけ、4年目には現場の職長を務めるようになった浦西さんらの存在によって、従来は外注していたような難易度と作業単価の高い仕事が、時にはお施主さんからの指名で受注できるようになったという。こうした技術レベルの高い仕事をこなせるようになることで生産性や顧客満足度が高まり、それが新しい仕事にも繋がる好循環を生んでいる。

ICTをフル活用した技能伝承

こうした中でも福原さんら一流のベテラン職人が長年培ってきた技能は正に「宝」というべきもの。この「宝」を伝承するために KM ユナイテッドでは ICT 技術をフル活用している。例えば遠方の現場でも若い職人が福原さんの指導を受けられる「技能伝承テレワーク」。これは本社と現場をビデオで繋ぐことで、いつでもどこでもリア

ルタイムでその指導を受けることができるというものである。

またこの「宝」の技術を暗黙知ではなく具体的な教材として残す取り組みが「技ログ」である。ヘラは具体的に何度くらい寝かせるのか、ハンマーで強く叩くとは具体的に何回叩くのかなど、ベテラン職人の高度な技術を分かりやすい階層別カリキュラムとして記録している。

「一連の取り組みは当初一流職人の技能を若手に伝えることを目的に始めましたが、こうしたプログラムが浸透した結果、若手に負けまいと中堅社員のモチベーションも向上し、会社や各社員の成長に繋がっていることが一番の収穫です」と竹延さんは語る。



第2回「若手技能者に対する助成」(2017年5月)

株式会社 KM ユナイテッド

〒534-0014 大阪市都島区都島北通 1-2-14
http://www.paintnavi.co.jp/kmunited/

公益社団法人 日高地域人材開発センター運営協会

工業高校のない日高地域で 土木技術者を積極的に養成する

北海道の日高地方には工業高校がなく、地域の建設会社は普通高校にも対象を広げて採用活動を行っている。この状況を支援するため、(公社)日高地域人材開発センター運営協会では、新規採用者を対象とした土木技術者の養成研修を実施している。日高管内で働くベテラン技術者が講師を務めるこの研修は、16日間の集中カリキュラムで土木や測量の専門知識と技能を教える。また普通高校からの入職者のために基本的な学習も重視している。



第1回「若手技能者に対する助成」(2017年2月)

公益社団法人 日高地域人材開発センター運営協会
〒057-0005 北海道浦河郡浦河町東町うしお 2-3-1
<http://hjk354.wixsite.com/index>

一般社団法人 日本建設躯体工事業団体連合会

コンクリート打設工の公的資格の 創出を通して、地位向上を目指す

現在、土工作业員の減少と高齢化が進んでいるが、その理由として賃金の低さから若手入職者が減少していることが挙げられる。(一社)日本建設躯体工事業団体連合会は、土工の賃金と地位向上のため、コンクリート打設工の公的資格「日本建設躯体コンクリート打設検定」の創出を目指している。コンクリート構造物の品質を左右する打設工に対して、社会的評価を明確にすることでその待遇改善を図りながら、10年計画で良質な技能者の養成を目標としている。



第1回「若手技能者に対する助成」(2017年2月)

一般社団法人 日本建設躯体工事業団体連合会
〒173-0025 東京都板橋区熊野町 34-7 東京躯体会館 2階
<http://nihonkudai.or.jp>

株式会社 タッセイ

両親も安心する労働環境の整備を 通して、働き方を改革する

職人の高齢化や人手不足という状況の中で、特に若者の入職やその育成に力を入れることが大きな課題となっているが、建物の内装工事等を手がけている(株)タッセイでは、就労環境の整備や社会保険の加入を通じた「両親が安心する環境の整備」を進めている。職人の社員化を進め、指導体制と訓練カリキュラムを整備しているほか、業界に一人でも多くの若者が入職するよう、若手職人を雇い入れた下請会社に対して月5万円の助成金を1年間支給している。



第2回「若手技能者に対する助成」(2017年5月)

株式会社 タッセイ
〒918-8218 福井県福井市河増町 30-20
<http://www.tassay.co.jp>

女性が輝く建設業を目指して

女性が子育てをしながら安心して働けるよう
保育費用等の助成を通して
継続就労の促進を目指しています。



Voice
01

女性が安心して働き続けることができる支援事業に大変感謝しています。現場では若手の女性技能者も増えてきていますが、いずれはそうした人たちにバトンタッチできるよう、継続して建設業界で力を発揮したいと思います。

3歳のお子さんを育てる Kさん / 造園工事

Voice
02

私自身、どうすれば女性がこの建設業界で継続して働き続けることができるのか考えることが多いのですが、このように助成金というかたちで支援をしていただけることはとても助かりますし、また励みにもなります!

5歳のお子さんを育てる Wさん / 組積工事

Voice
03

1つの会社に留まらず、建設業全体の未来を思い設立された財団に認めていただきとても嬉しく励みになります。自分自身の仕事ぶりで周囲に必要な人材だと認めてもらえるよう頑張ります。

5歳のお子さんを育てる Yさん / 造園工事

外国人技能実習生の受け入れに対する助成

多様な担い手の育成を目指して

専門工事会社に対して、
外国人技能実習生の受け入れに係る
諸費用の一部を補助することにより、
実習生の技能修習の促進を目指しています。



From China



From Indonesia

一般財団法人 戸田みらい基金

戸田みらい基金は、安全で安心な建物や社会インフラ等の整備及び保全に対して、建設技能者をはじめとする担い手の拡大、技術・技能の向上という観点から貢献していくことを目的に設立されました。

現在、「若手技能者の採用や育成に資する活動に対する助成」「女性技能者の継続就労に対する助成」「外国人技能実習生の受け入れに対する助成」を展開しています。

実績一覧

若手技能者の採用や育成に資する活動に対する助成

第1回	2017年2月	6件 (3社+3団体)
第2回	2017年5月	5件 (4社+1団体)
第3回	2018年2月	5件 (4社+1団体)
第4回	2018年5月	10件 (3社+7団体)

女性技能者の継続就労に対する助成

第1回	2017年6月	13名 (7職種)
第2回	2018年5月	15名 (継続11名/7職種)

外国人技能実習生の受け入れに対する助成

第1回	2018年2月	11社 21名
-----	---------	----------------

戸田みらい基金の概要

所在地	東京都中央区京橋1丁目7番1号 (戸田建設株式会社内)
理事長	今井雅則
事業内容	1. 若手技能者の採用・育成及び資格取得に係る助成事業 2. 女性技能者の継続就労に係る助成事業 3. 外国人技能実習生の受け入れに係る助成事業 4. その他この法人の目的を達成するために必要な事業
設立年月日	2016年10月3日
設立者	戸田建設株式会社

お問い合わせ 一般財団法人 戸田みらい基金 事務局
TEL 03-3564-2711
E-mail info@toda-mirai.or.jp
HP <http://toda-mirai.or.jp>



[発行日] 2018年10月1日
[発行] 一般財団法人 戸田みらい基金

©2018 TODA MIRAI FOUNDATION
本書の記事、写真、図版などの無断転載および複製を禁じます。