

若手技能者及び

新卒新規採用者の**採用・育成・定着**を
目的とする人材育成事業



小林建設工業株式会社

活動期間:2019年4月～2020年3月

2020年10月22日

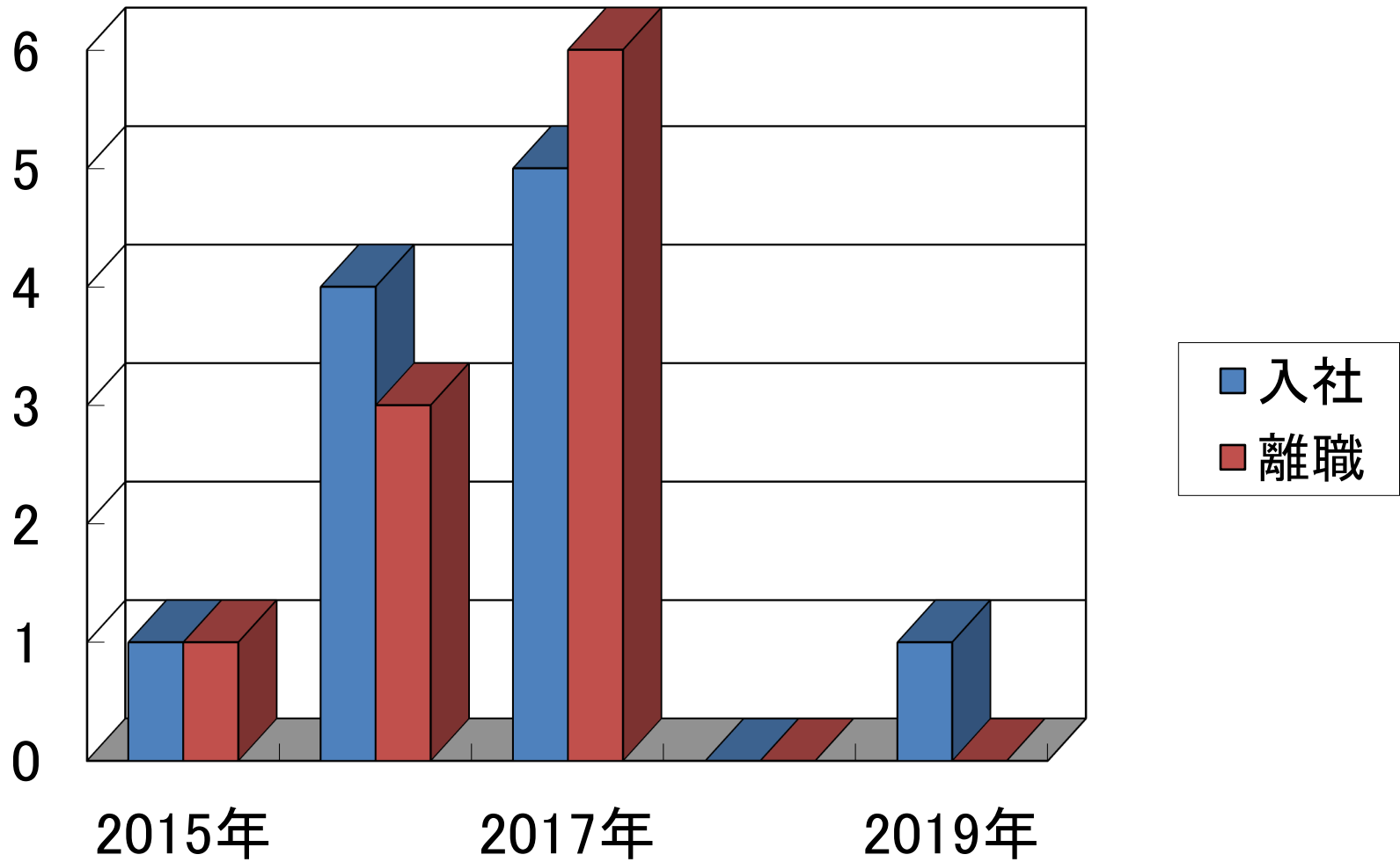
■ 30年前の職人の処遇

- 日給制
- 労働三法不備
- 雇用不安定

将来の職人不足を
懸念

- 月給制で新卒者・若年技能者を雇用・育成
労働三法を完備し技能工の社員化を確立
- 毎年高卒求人し安定的に人材を確保
- 現在外注班を含め30名程の技能工のうち勤続22年職長
を筆頭に社員技能者8名在籍

背景



“若手入職者の減少及び
新卒新規採用者の定着率の低下”

“建設業及び型枠工事の認知度”

“従来の実践と経験のみの
技能習得方法に限界”

活動内容

- 新卒者・若年者に興味を持ってもらうためホームページをスマートフォン対応に新たに作成



新卒者や若年者に分かりやすいように仕事の流れを写真で説明

採用情報では採用メッセージやQ&Aなどを掲載



活動内容

■ 学生に分かりやすいパンフレットを作成し 高校訪問時に持参

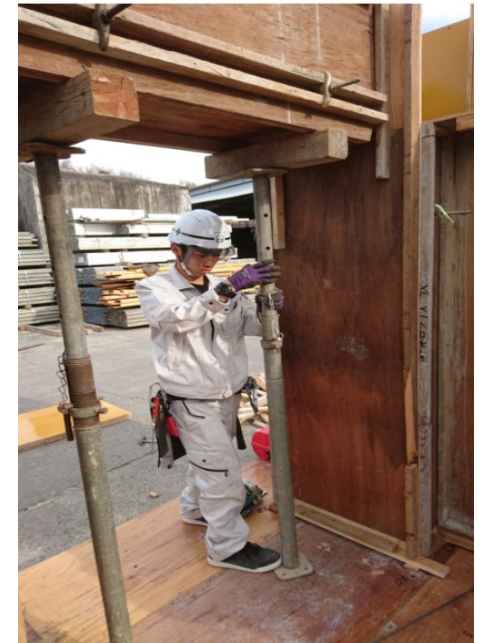


継続的に雇用するため毎年
学校訪問を行い進路指導担
当教諭とのパイプを形成

採用情報ページに入社6年
目の若手社員のインタ
ビューを掲載

活動内容

■ 入社後約2ヶ月間の社内研修



- ① 『社会人の心得』
- ② 型枠工事における使用工具及び資機材の取扱い・安全作業について
- ③ 『型枠工事マニュアル』のテキストを用いて
 - ・ 座学並びに基礎からの実習及び実際の作業に沿った実習の教育訓練
 - ・ 稼働中の現場作業にも研修として従事し、型枠の概要と実務を理解させる

活動内容

■ 社内研修の後に職業訓練施設の合宿研修に入校し 型枠工事の基礎と実習を学ぶ



静岡県知事認定職業訓練 鹿島協連・日本型枠 推奨コース

型 枠 基 礎

※概 要 初心者に対して、型枠工事の概要、工具等の取扱い、型枠工事の施工法及び安全作業法について基礎的な技術を修得させる。

※対 象 初心者（実務経験0～3年）が対象

※人 員 12名/回 ※訓練日数 27日間

※訓練時間数 206時間 ※研修時間数 153時間0分



日程	第1回	平成31年 5月27日(月)～ 6月28日(金)	第2回	平成31年 7月2日(火)～ 8月3日(土)	第3回	平成32年 1月6日(月)～ 2月8日(土)	受講費用	教育訓練費負担金	162,000円+税	謝礼金	118,400円+税	合 計	280,400円+税
----	-----	--------------------------	-----	------------------------	-----	------------------------	------	----------	------------	-----	------------	-----	------------

カリキュラム	科 目	内 容	時 間
1	安全衛生	①社会人の責任と義務 ②現場と業種行動 ③教育訓練全体の概要、まごめ考	6時間
2	型枠概論	①型枠工事とは ②型枠の加工及び材料説明	8時間
3	型枠施工法	①型枠加工法の説明 ②加工場の作成 ③材料の扱い出し	8時間
4	型枠工事実習	①巻掛手組 ②巻出し ③型枠の組立 ④型枠の加工 ⑤型枠の解体	8時間
5	安全衛生作業法	①小型移動式クレーン ②玉掛け ③高所作業車 ④低圧電気取扱 ⑤足場の組立て ⑥動機欠乏 ⑦携帯用丸のこ製作	10.4時間
	合 計		206時間

修了資格

技能講習…小型移動式クレーン運転技能講習
玉掛け技能講習 高所作業車運転技能講習

特別教育…低圧電気取扱 足場の組立て
動機欠乏危険作業

安全教育…携帯用丸のこ製作実習者安全教育



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 静岡県富士宮市黒塚492-8
TEL 0544(52)0966 FAX 0544(52)1536
URL: http://www.fuji-kkc.co.jp
Email: info@fuji-kkc.co.jp

同時に玉掛け・移動式クレーン・高所作業車の運転など
現場作業に必要な資格を数多く取得

活動内容

■ 人材育成計画書(キャリア形成支援)を作成し入社後、職務に必要な技能を明確化



事業内職業能力開発計画

【中長期人材育成計画】

2019年3月作成

小林建設工業株式会社

事業内職業能力開発計画 (2)

計 画 計 画	
3	【組織別】
	<ul style="list-style-type: none"> 工事部 …… 現場作業・施工・安全管理・検査 材料部 …… 資材管理・調達・資材購入 総務部 …… 労務・人事・総務
	<p>①-4-a-1) 対象者—新入社員、新職員工種別者 入社研修(1週間)と入社後研修(1週間)を実施し、業務に必要とする知識・技能を習得させる。</p> <p>①-4-a-2) 対象者—一般職上級職者—一般職上級職者 業務の一環として専門的な仕事を担当させ、その中で必要な知識・技能を習得させる。</p> <p>①-4-a-3) 対象者—一般職上級職者—管理職上級職者、上級職者 業務を遂行して業務に必要とする知識・技能を習得させる。</p> <p>①-4-a-4) 対象者—管理職上級職者、管理職中級職者、管理職下級職者 部門の長として部門全体の業務・管理を担わせる。業務を遂行し、業務に必要とする知識・技能を習得させる。</p>

ページ

事業内職業能力開発計画 (3)

計 画 計 画	
4	<p>①-4-b-1) 対象者—新入社員、新職員工種別者 入社研修(1週間)と入社後研修(1週間)を実施し、業務に必要とする知識・技能を習得させる。</p> <p>①-4-b-2) 対象者—一般職上級職者—一般職上級職者 業務の一環として専門的な仕事を担当させ、その中で必要な知識・技能を習得させる。</p> <p>①-4-b-3) 対象者—一般職上級職者—管理職上級職者、上級職者 業務を遂行して業務に必要とする知識・技能を習得させる。</p> <p>①-4-b-4) 対象者—管理職上級職者、管理職中級職者、管理職下級職者 部門の長として部門全体の業務・管理を担わせる。業務を遂行し、業務に必要とする知識・技能を習得させる。</p>

ページ

自社の人材育成に於ける基本計画を立てることで自社のビジョンを社内共有することで従業員の継続的なモチベーションに繋がる

活動内容

■ 担い手育成のため各種の活動に参加



型枠 1 級技能士講師として又は検定補佐員として参加

戸田建設様リクルート委員長として工業高校への出前講座



ものづくり大学で非常勤講師として学生に指導

活動の成果

- ホームページがスマートフォン対応になった事により
閲覧件数が増えた

- 学生に分かりやすく作成したパンフレットにより進路指導担当教諭とも説明しやすく学生に紹介してもらえる



前年度の採用0名から1名の採用に

活動の成果

- 基本的な概要・技能を社内研修と専門の研修施設でじっくり学ぶ事により**効果的に習得**
- 合宿研修中に技能講習・特別教育など**現場に必要な資格を効率良く取得**



- 現場での**即戦力**となり先輩技能者が**円滑に指導**できた
- 従来より早いステップアップを図れて**本人の意欲**に繋がりがり今年度の6ヶ月以内の離職者無し
- キャリア形成で**職務に必要な技能を明確化**したことで自分が成長できているのか意識が高まる

今後の課題

新卒者・若年技能者を継続的に雇用・育成していくには

- 魅力ある職業であることを発信
- 働き方改革等、賃金などの処遇の改善に取り組み
- 社内のコミュニケーション能力の向上
- キャリアパスを明確化し従業員のステップアップに繋げる
- 『女性も働ける環境づくり』に取り組むことも新卒新規採用者・若年技能者の担い手確保に繋がり業界の発展に重要