

第3章 建設業就業者の現状と課題

Theme 8 『建設業の人材確保・育成に向けた取組』

はじめに

日本は少子高齢化の影響を受け、建設業においても人材不足が深刻な問題となっている。特に技能労働者の減少が続いており、高齢化も進行している。また、建設業への入職者数がここ数年減少し、さらに入職者の離職率も高い状況である。このような状況においては、技能を継承するため、入職者が継続して働き続けられるために、職業訓練が非常に重要となってきている。本調査研究においては、職業訓練、特に建設関係の職業訓練に焦点を当て、現状と課題を整理し、今後の職業訓練のあり方について提言を行った。

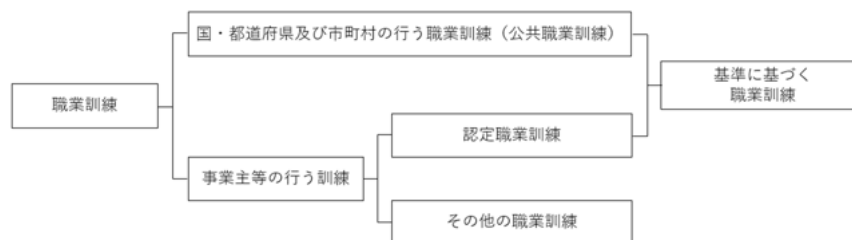
なお、本調査研究に当たっては、厚生労働省を始めとする公共機関や職業訓練施設の運営企業・団体にご協力いただき、貴重な情報を頂戴した。ここに深く感謝の意を表したい。

1. 職業訓練の概要と訓練施設の設置状況

(1) 職業訓練の体系と種類

職業訓練は、職業能力開発促進法に規定されており、国、都道府県、市町村が行う公共職業訓練と事業主等が行う職業訓練に大別される。事業主等が行う職業訓練は、その雇用する労働者に対して必要な技能・知識を習得させるために行われている訓練であるが、領域が広く、事業主等によって多種多様である。この多様な職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について職業能力開発促進法に定める基準に適合して行われているものは、都道府県知事の認定を受けることができ、この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という(図表1)。認定を受けず事業主等が独自で実施している職業訓練に関しては、実態把握が困難であるため、本調査研究では、「公共職業訓練」と「認定職業訓練」に焦点を当てることにする。

図表1 職業訓練の体系



(出典) 当研究所にて作成

また、習得させようとする技能及び知識の「程度」と「期間」に基づき、職業訓練の種類は図表2のとおり区分される。大きく、普通職業訓練と高度職業訓練に分類され、12時間以上6か月以下の訓練を短期訓練、1年以上4年以下の訓練を長期訓練としている。短期訓練の対象は主に在職労働者と離転職者であり、長期訓練の対象は主に中学校や高等学校の学卒者となっている。

図表2 職業訓練の種類

| 職業訓練の種類 | 訓練課程 | 訓練の概要 | 訓練期間及び総訓練時間 |
|---------|--------|--|--|
| 普通職業訓練 | 普通課程 | 中学校卒業後または高等学校卒業後等に対して、将来多様な技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための課程 | 長期 高等学校卒業後等 1年 総訓練時間 1,400 時間以上 中学校卒業後等 2年 総訓練時間 2,800 時間以上 1年につきおおむね 1,400 時間 |
| | 短期課程 | 在職労働者、離転職者等に対して、職業に必要な技能（高度の技能を除く）・知識を習得させるための課程 | 短期 6か月（訓練の対象となる技能等によっては1年）以下 総訓練時間 12 時間以上 （管理監督者コースにあっては、10 時間以上） |
| 高度職業訓練 | 専門課程 | 高等学校卒業後等に対して、将来職業に必要な高度の技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための課程 | 長期 高等学校卒業後等 2年 総訓練時間 2,800 時間以上 1年につきおおむね 1,400 時間 専門課程修了者等 2年 総訓練時間 2,800 時間以上 1年につきおおむね 1,400 時間 |
| | 応用課程 | 専門課程修了者等に対して、将来職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を有する労働者となるために必要な技能・知識を習得させるための課程 | |
| | 専門短期課程 | 在職労働者等に対して、職業に必要な高度の技能・知識を習得させるための課程 | 短期 6か月（訓練の対象となる技能等によっては1年）以下 総訓練時間 12 時間以上 1年以下 総訓練時間 60 時間以上 |
| | 応用短期課程 | 在職労働者等に対して、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための課程 | |

（出典）基盤情報センター「調査研究報告書 No.191」

(2) 公共職業訓練

① 公共職業訓練の概要

公共職業訓練は、「離職者」「在職者」「学卒者」「障害者」を対象に図表3のとおり実施されている。本調査研究では、「離職者」「在職者」「学卒者」を対象とする訓練について記述する。

離職者向けの訓練は、主に雇用保険を受給している人を対象としており、受講者の費用は無料である。この訓練は、求職活動を支援し、再就職に必要なスキルや知識を身につけることを目的としている。訓練期間は基本的に短期であるが、普通職業訓練の普通課程として実施される長期高度人材育成コース¹が離職者向けに実施されており、そのコースの訓練期間が1年以上2年以下であるため、長期のコースも存在する。

在職者向けの訓練は有料で提供されており、実施機関によって受講料が異なるが、公費で実施されているため、一般的には低額な費用で受講できる²。この訓練は、在職者が従事している

¹ 都道府県等が実施する委託訓練で、国家資格の取得や専門スキルの習得を目指し、正社員就職を目指す訓練である。

² ポリテクセンター千葉が行っている在職者訓練（能力開発セミナー）は、1日の受講料が5,000円程度で設定されており、千葉県が行っている在職者訓練（スキルアップセミナー）は、1時間250円で設定されている。

業務に必要な専門知識及び技能・技術の向上を目的としている。期間は2～5日と短期であり、仕事を行いながら訓練を受講する在職者にとって、受講しやすいものになっている。

学卒者向けの訓練も有料であるが、専門学校や大学の授業料と比較すると、非常に低額である³。この訓練は、就職に必要な職業スキルや知識の習得を目的としている。通常1年または2年の長期で提供されている。

図表3 公共職業訓練の種類

| 対象 | | 費用 | 訓練期間 | 実施機関 |
|-----|---------------------------------|----|----------------|---|
| 離職者 | ハローワークの求職者 主に 雇用保険受給者 | 無料 | おおむね 3か月～2年 | 国（ポリテクセンター） 都道府県（職業能力開発校） 民間教育訓練機関等（都道府県からの委託） |
| 在職者 | 主に中小企業に勤める在職者 | 有料 | おおむね 2～5日 | 国（ポリテクセンター・ポリテクカレッジ） 都道府県（職業能力開発校） |
| 学卒者 | 中学校・高等学校卒業業者等 | 有料 | 1年または2年 | 国（ポリテクカレッジ） 都道府県（職業能力開発校） |
| 障害者 | ハローワークの求職障害者 | 無料 | おおむね 3か月～1年 | 国（障害者職業能力開発校） 都道府県（障害者職業能力開発校、職業能力開発校） 民間教育訓練機関等（都道府県からの委託） |

（出典）厚生労働省「ハロートレーニングの全体像」を基に当研究所にて作成

国、都道府県、市町村が公共職業訓練を行うために設置している施設は「公共職業能力開発施設」と称される。これらの施設は図表4に示すとおり、職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター、職業能力開発校、障害者職業能力開発校、職業能力開発総合大学校に分けられる。なお、国が設置する職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校は「ポリテクカレッジ」、職業能力開発促進センターは「ポリテクセンター」と呼ばれることがある。

図表3で示したように、離職者向けの訓練は国（ポリテクセンター）、都道府県（職業能力開発校）、及び都道府県から委託をうけた民間教育訓練機関によって実施されている。在職者向けの訓練は国（ポリテクセンター及びポリテクカレッジ）、及び都道府県（職業能力開発校）が行っている。また、学卒者向けの訓練についても、国（ポリテクカレッジ）と都道府県（職業能力開発校）が担当している。

国・都道府県・民間教育訓練機関の役割分担について、国は民間では実施していないものづくり分野を中心に訓練を行っている。また、都道府県施設にはない、高額な設備等を要する訓練も国が担当している。都道府県は、基礎的な学卒者訓練や地域産業の人材ニーズに応じた離職者訓練を実施している。さらに、民間訓練教育訓練機関は、主に事務系、介護系、情報系など、高額な設備を要しない訓練を行っている。

³ 千葉県の学卒者訓練は、短期課程であれば授業料は無料、普通課程では1年間の授業料が118,800円となっている。

図表4 公共職業能力開発施設の種類

| 区 分 | 職 業 訓 練 の 種 類 | 設置主体 |
|--------------|---|---------------|
| 職業能力開発大学校 | 高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程） 専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施（応用課程） | 機構(※1) |
| 職業能力開発短期大学校 | 高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程） | 機構 都道府県 |
| 職業能力開発促進センター | 離職者及び在職者に対する短期間の職業訓練を実施 | 機構 |
| 職業能力開発校 | 中卒・高卒者等、離職者及び在職者に対する職業訓練を実施 | 都道府県 市町村 |
| 障害者職業能力開発校 | 障害者の能力、適性等に応じた職業訓練を実施 | 国(※2) 都道府県 |
| 職業能力開発総合大学校 | 職業訓練を担当する指導員の養成、職業能力の開発及び高度な職業訓練を総合的に実施 | 機構 |

（出典）厚生労働省「公共職業能力開発施設の種類」

（注）※1：機構とは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を指す。

※2：運営は、機構及び都道府県に委託している。

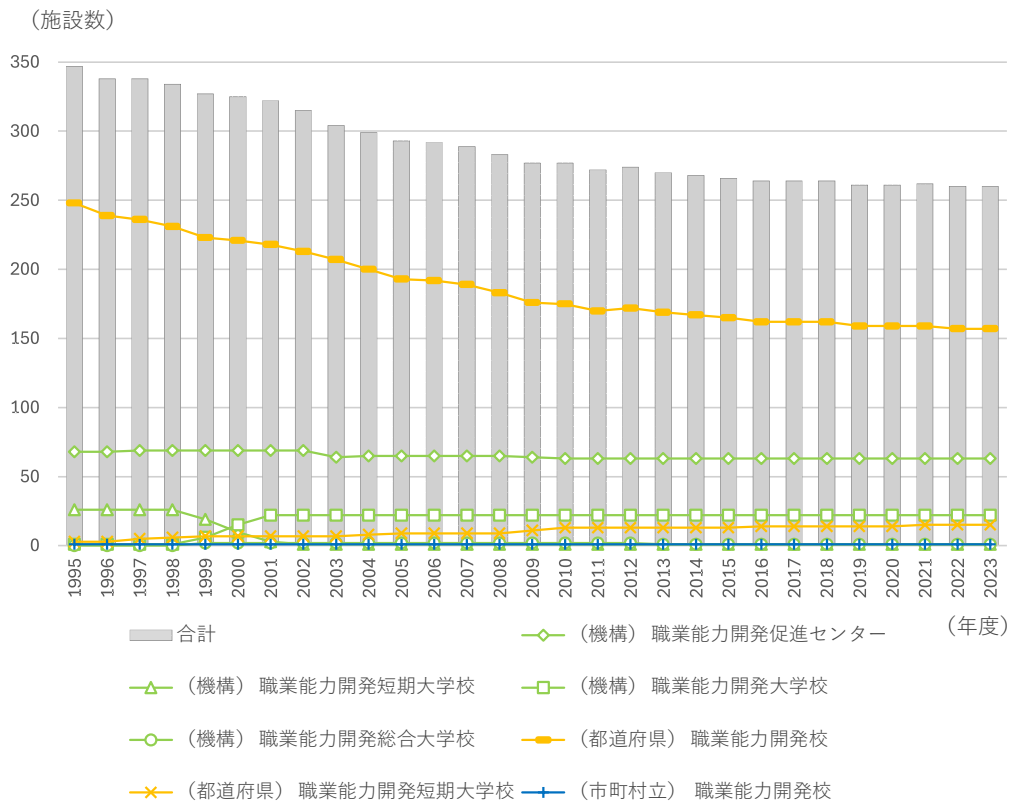
② 公共職業訓練の現状

(a) 公共職業能力開発施設数

公共職業能力開発施設数は、図表5に示すとおり、減少が続いている⁴。1995年度には全体で347施設が存在していたが、2023年度には260施設に減少した。特に、都道府県が設置している職業能力開発校は顕著な減少を示している。

⁴ 職業能力開発促進センターには、訓練センター、分所を含む。職業能力開発大学校には、附属短期大学を含む。職業能力開発総合大学校には、分校を含む。職業能力開発校には、分校を含む。

図表5 公共職業能力開発施設数の推移



(出典) 厚生労働省「令和4年度公共職業訓練等実績」を基に当研究所にて作成

< <https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-4-e.html> > (2024年11月末閲覧)

(b) 建設関係の訓練を行う公共職業能力開発施設

公共職業能力開発施設は、2023年度現在、260施設ある。そのうち、建設関係の職業訓練を行う施設について、厚生労働省からの提供資料により、建設業許可業種に関連する技能が習得できると考えられる施設を抽出し、まとめた。その後、抽出した結果をもとに、建設関係の職業訓練を行う施設の施設数、設置場所、そして訓練科の状況を調査した。

図表6のとおり、260施設ある公共職業能力開発施設のうち、175施設で建設関係の職業訓練を行っており、全体の67.3%を占めている。

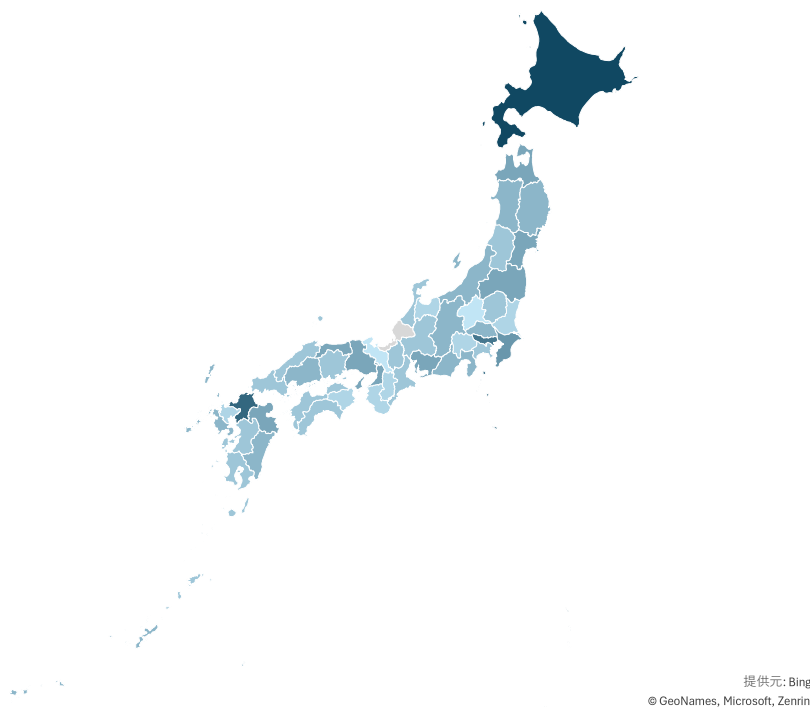
図表6 建設関係の公共職業能力開発施設数の内訳

| 公共職業能力開発施設 | 建設関係施設数 | 全体 | 割合 |
|--------------|---------|-----|--------|
| 職業能力開発総合大学校 | 1 | 1 | 100.0% |
| 職業能力開発大学校 | 12 | 22 | 54.5% |
| 職業能力開発短期大学校 | 7 | 16 | 43.8% |
| 職業能力開発促進センター | 48 | 63 | 76.2% |
| 職業能力開発校 | 107 | 158 | 67.7% |
| 合計 | 175 | 260 | 67.3% |

(出典) 厚生労働省提供資料を基に当研究所にて作成

また、都道府県ごとに建設関係の設置状況を確認すると、図表7のようになり、地域差があることが分かる。北海道、東京、福岡での施設数が多い一方、施設が少ない、または施設がない都道府県も存在している。全体的に、東日本に施設が多いことがうかがえる。

図表7 都道府県ごとの設置状況

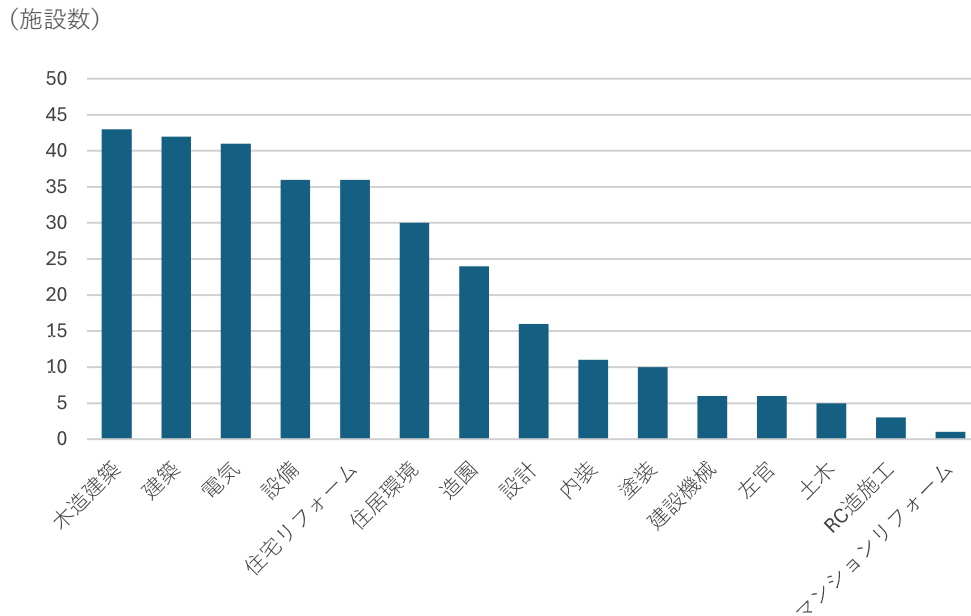


提供元: Bing
© GeoNames, Microsoft, Zenrin

(出典) 厚生労働省提供資料を基に当研究所にて作成

さらに、建設関係の職業訓練を行う公共職業能力開発施設で、どのような訓練をしているのか分類をしてみると、図表8が示すとおり、「木造建築」「建築」（「建築」の訓練内容は木造建築に近いものが多いと想定される。）の訓練が多く施設で行われ、「土木」より「建築関係」の訓練施設が多い。しかし、専門工事の業種に比べ訓練科の種類が少なく、特に、躯体工事に特化した訓練科が見当たらない。

図表8 建設関係の訓練施設の内訳



(出典) 厚生労働省提供資料を基に当研究所にて作成

(3) 認定職業訓練

① 認定職業訓練の概要

認定職業訓練は、事業主や事業主の団体等が雇用する従業員等に対して行う職業訓練のうち、都道府県知事から認定を受けた訓練である。認定を受けられる事業主等とは、①事業主、②事業主の団体もしくはその連合団体、③職業訓練法人、④中央職業能力開発協会若しくは都道府県職業能力開発協会、⑤一般社団法人もしくは一般財団法人、⑥法人である労働組合、⑦その他の営利を目的としない法人である。また、認定職業訓練は、一事業主が単独で行うもの（単独職業訓練）と2以上の事業主が共同で行う、または共同組合等の団体が行うもの（共同職業訓練）に分けられる。

認定を受けるためには、実施しようとする職業訓練が職業能力開発促進法に定める基準に適合していることが必要である。主な基準は、①訓練の対象者、②教科の科目、③訓練の実施方法、④訓練期間・訓練時間、⑤訓練を行うための施設・設備、⑥職業訓練指導員・講師となっている。さらには、認定職業訓練を的確に実施する能力を有すると認められることが必要であり、実施する能力を有するかどうかの判断基準は、①実施体制の確立や訓練経費の確保等から

判断して、職業訓練を永続的に実施できること。②訓練生を毎年一定数以上確保できること⁵。③職業訓練法人及び職業能力開発協会以外の団体は、定款等に目的や名称、所在地等一定の事項が記載され、その業務または事業の1つとして職業訓練について明確な定めがあること。④労働基準法及び労働安全衛生法に基づく許可を受ける場合は、その許可が受けられること。となっている。

認定職業訓練には、事業主等や訓練生にそれぞれ以下のようなメリットがある。

➤ 認定職業訓練を行う事業主等にとってのメリット

- 認定訓練助成事業費補助金
中小企業事業主等が認定職業訓練を実施する際、運営費や施設・設備費に対して一定の条件を満たすと、国や都道府県から補助金を受給することができる。
- 広域団体認定訓練助成金
中小企業事業主の団体等が3都道府県以上にわたって訓練を行った場合は、運営費に関して条件を満たすと、認定訓練助成事業費補助金ではなく、広域団体認定訓練助成金を受給することができる。
- 建設事業主等に対する助成金
建設業の場合、認定訓練助成事業費補助金や広域団体認定訓練助成金の交付を受けて認定職業訓練を行った場合、さらに経費の一部が助成される。
- 名称の使用
職業訓練施設に、「職業能力開発校」、「職業能力開発短期大学校」、「職業能力開発大学校」または「職業能力開発促進センター」という名称を用いることができる。
- 年少者の就業制限等の特例
年少労働者の危険有害業務の就業制限、契約期間の特例等が認められる。
- 公共職業能力開発施設の利用
公共職業能力開発施設の利用が可能となり、指導員の派遣を求めることもできる。

➤ 認定職業訓練に従業員を派遣した事業主にとってのメリット

- 人材開発支援助成金
事業主等が従業員に職業訓練を受けさせた場合、経費と賃金の一部が助成される。
- 建設事業主等に対する助成金
建設業の場合、人材開発支援助成金の支給を受けたのち更に賃金の一部が助成される。

⁵ 一事業主が単独で行う場合は3人以上、それ以外の共同で行う場合は一訓練科につき3人以上であること。初年度は10人以上であることが望まれる。

➤ 訓練生にとってのメリット

● 「技能士補」の資格取得

普通課程・専門課程修了時に行われる技能照査に合格すると、「技能士補」の称号が与えられる。

● 学科試験の免除

技能照査の合格者並びに一・二級及び単一等級技能士コース修了時試験合格者は技能検定受検の際に学科が免除される。

● 実務経験年数の短縮

訓練修了者は、技能検定や職業訓練指導員試験等の受検及び受験資格の要件である実務経験年数が短縮される場合がある。

● 資格や受験資格の付与

訓練職種によって関係法令に基づく各種の資格や受験資格が与えられる場合がある。

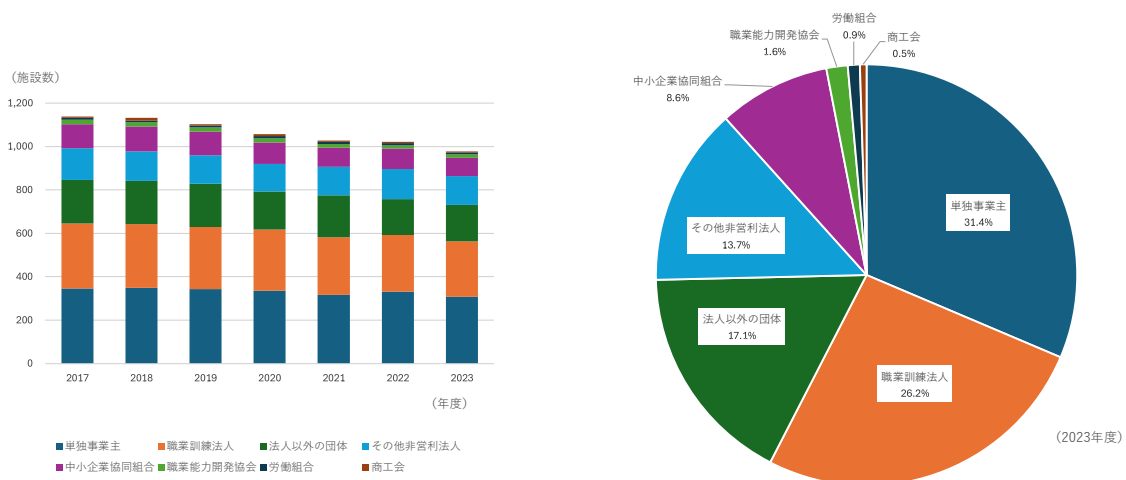
認定職業訓練の設置には様々な基準をクリアする必要があるが、認定を取得することで、補助金や助成金の利用や資格に準じた技能の習得、実務経験の短縮等、事業主や訓練生に多くのメリットが提供される。

② 認定職業訓練の現状

(a) 認定職業訓練施設数

2023年度の認定職業訓練施設は、978施設であった。2017年度には1,138施設が存在していたが、年々減少している。施設の属性としては、単独事業主が設置する職業訓練施設が31.4%で一番多く、次に職業訓練法人となっている（図表9）。

図表9 認定職業訓練施設の施設数の推移と属性



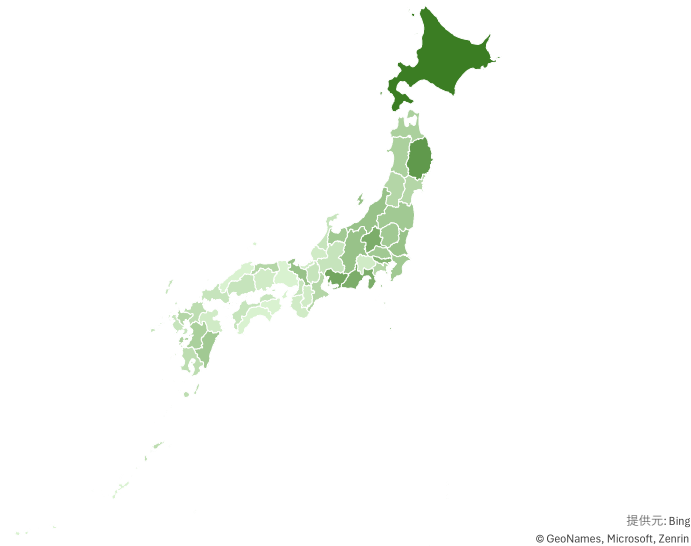
(出典) 厚生労働省提供資料を基に当研究所にて作成

(b) 建設関係の訓練を行う認定職業訓練施設

建設関係の職業訓練を行う施設の施設数については、厚生労働省からの提供資料によると、2023年度の長期訓練では203施設、短期訓練では217施設が全国に設置されている。

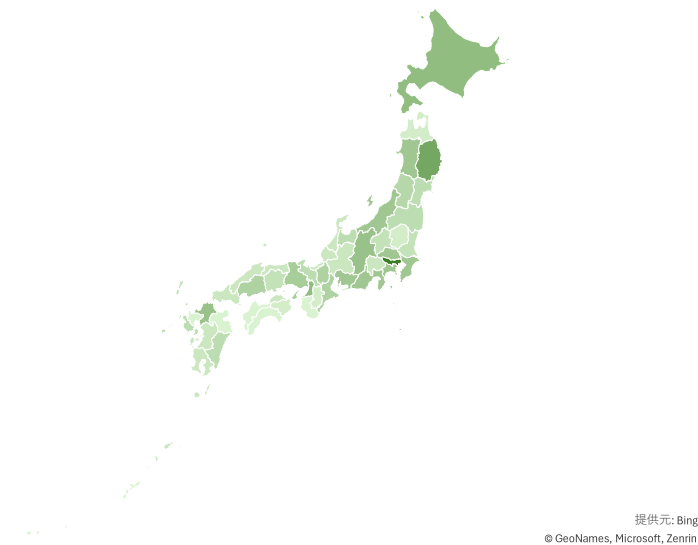
また、都道府県ごとに建設関係の職業訓練を行う施設の設置状況を確認すると、長期訓練では図表10のようになり、地域差があることが分かる。北海道、岩手、愛知での施設数が多い一方、施設が少ない、または施設がない都道府県も存在している。全体的に、公共職業能力開発施設と同様に、東日本に施設が多いことがうかがえる。短期訓練では、図表11が示すとおり、長期訓練より地域差が小さくなっている。しかし、短期訓練においても岩手での施設数が多いことが特徴である。

図表10 都道府県ごとの認定職業訓練の設置状況（長期訓練）



(出典) 厚生労働省提供資料を基に当研究所にて作成

図表11 都道府県ごとの認定職業訓練の設置状況（短期訓練）



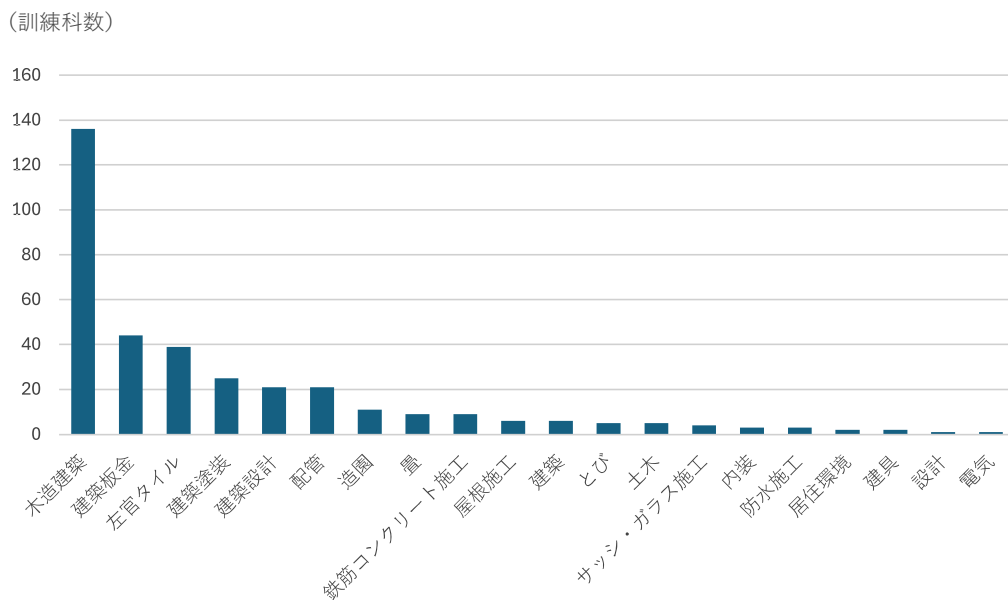
(出典) 厚生労働省提供資料を基に当研究所にて作成

施設の場所を整理してみると、公共職業能力開発施設も認定職業訓練施設も東日本では多いものの、西日本では少ないことが分かる。職業訓練を幅広く行っている職業訓練施設として、富士教育訓練センター（静岡県）、三田建設技能研修センター（兵庫県）といった施設があるが、西日本ではそういった様々な訓練科を兼ねた施設へ需要が集中している一方、東日本、特に北海道や東北地方においては職業訓練を幅広く行っている職業訓練施設が不足しているため、様々な訓練科の職業訓練施設を設置する必要があるのではないかと考える。

さらに、都道府県の担当者、都道府県のウェブサイト、認定職業訓練施設のウェブサイト等で把握できた、都道府県ごとの「普通課程／専門課程」の建設関連の訓練を行う認定職業訓練を整理した。公共職業能力開発施設と同様に、建設業許可業種に関連する技能が習得できると考えられる施設を抽出した。なお、短期課程に関しては、単独事業主が行うことが多いと想定され、調査段階でもウェブサイト上で体系的な調査ができなかったため、今回は「普通課程／専門課程」のみで調査を行った。

その結果、訓練科の状況については、図表12が示すとおり、全体の38.5%が「木造建築」の訓練科となっており、次に「建築板金」が多くなっている。公共職業能力開発施設と同様、「木造建築」がトップに来ており、「土木」の訓練科が少ない。しかし、公共職業能力開発施設の訓練と比べると、専門工事の業種に対応した訓練科の種類が多い。

図表12 訓練科の状況



(出典) 当研究所にて作成

2. 職業訓練に対する助成金

(1) 職業訓練の原資

日本における職業訓練は、雇用保険料のうち、事業主が全額負担を行う雇用保険二事業が原資となっている。図表13に示すとおり、建設の事業においては、この保険料率が他の事業より1/1,000高く設定されている。

雇用保険二事業は雇用安定事業と能力開発事業に分けられる。後者の能力開発事業により、公共職業能力開発施設の設置運営費が賄われるほか、事業主等が実施する職業訓練に対する助成金などが交付されている。建設事業主等に対する助成金⁶もこの中に含まれる。

図表13 2024年度の雇用保険料金

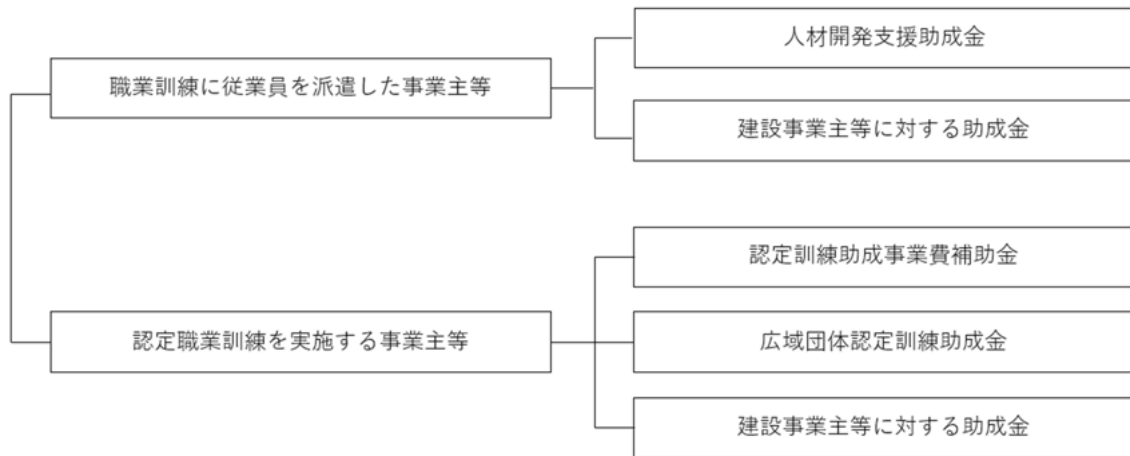
| 事業の種類 | 負担者 | ① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ) | ② 事業主負担 | | ①+② 雇用保険料率 | |
|-------------------|-----|---|---------------------------|------------------|---------------|-------------------|
| | | | 失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率 | 雇用保険二事業 の保険料率 | | |
| 一般の事業 | | 6/1,000 | 9.5/1,000 | 6/1,000 | 3.5/1,000 | 15.5/1,000 |
| (令和5年度) | | 6/1,000 | 9.5/1,000 | 6/1,000 | 3.5/1,000 | 15.5/1,000 |
| 農林水産・※ 清酒製造の事業 | | 7/1,000 | 10.5/1,000 | 7/1,000 | 3.5/1,000 | 17.5/1,000 |
| (令和5年度) | | 7/1,000 | 10.5/1,000 | 7/1,000 | 3.5/1,000 | 17.5/1,000 |
| 建設の事業 | | 7/1,000 | 11.5/1,000 | 7/1,000 | 4.5/1,000 | 18.5/1,000 |
| (令和5年度) | | 7/1,000 | 11.5/1,000 | 7/1,000 | 4.5/1,000 | 18.5/1,000 |

(出典) 厚生労働省「令和6年度の雇用保険料率について」

次に、この能力開発事業によって職業訓練に交付される助成金や補助金について、職業訓練に従業員を派遣した事業主等に交付されるものと、認定職業訓練を実施する事業主等に対して交付されるものの2つの側面から整理する(図表14)。

⁶ 建設業において、若年労働者の確保と育成、技能継承の促進を図り、建設労働者の雇用と安定と、能力の開発や向上に取り組む事業主等を助成する制度。

図表14 助成金／補助金の体系



(出典) 当研究所にて作成

(2) 職業訓練に従業員を派遣した事業主等に交付される助成金

まずは、職業訓練に従業員を派遣した事業主等に交付される助成金を整理する。建設業の場合、2種類の助成金が存在し、1つ目は人材開発支援助成金であり、2つ目は建設事業主等に対する助成金である。

(a) 人材開発支援助成金

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する従業員に対して、職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度である。本助成金のコースには①人材育成支援コース②教育訓練休暇等付与コース③人への投資促進コース④事業展開等リスクリング支援コースの4つのコースがあり、それぞれのコースの訓練内容によって、助成額や助成率が異なる。認定職業訓練に従業員を派遣した場合は、①の人材育成支援コースに該当する。

(b) 建設事業主等に対する助成金

建設業の場合、前述の賃金助成の他、建設事業主等に対する助成金の建設労働者認定訓練コースからも賃金助成が受けられる。受給できる建設事業主は①中小建設事業主⁷、②雇用管理責

⁷ 「建設の事業」の雇用保険料率の適用を受ける建設事業主、もしくは「一般の事業」または「農林水産業、清酒製造業」の雇用保険料の適用を受ける建設業の許可を有する建設事業主、かつ「中小建設事業主」である事業主。

任者⁸の選任、③雇用する建設労働者に対して認定訓練を受講させ、その期間、通常の賃金⁹の額以上の賃金を支払うこと、④人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の支給決定を受けたことの4つをすべて満たしていなければならない。助成額は1日当たり3,800円、支給上限額は1,000万円／年となっている。

本助成金の申請に当たっては、人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の支給申請期間内に、必要書類一式を管轄する労働局に提出する必要がある。このことから、本助成金は、人材開発支援助成金（人材育成支援コース）と一体となっている助成金であるといえる。

様々な職業訓練が存在し、それぞれの訓練にかかる費用も異なる。また、従業員の給与についても個々の事情により様々であるが、助成金によって訓練費用は賄うことができると想定する。しかし、従業員の給与を含めた場合、事業主等にとっては一定の持ち出しが生じることになる。それでも、これら2つの助成金は、事業主等に対して少なからず金銭的支援を提供しており、事業主等が従業員の技能や知識を向上させるための訓練を実施しやすくする役割を果たしているだろう。

(3) 認定職業訓練を実施する事業主等に交付される助成金

次に、認定職業訓練を実施する事業主等に交付される助成金を整理する。建設業の場合、3種類の助成金が存在し、1つ目は認定訓練助成事業費補助金、2つ目は広域団体認定訓練助成金、3つ目は建設事業主等に対する助成金である。

(a) 認定訓練助成事業費補助金

中小企業事業主等が、中小企業事業主に雇用されている従業員等を対象として認定職業訓練を実施する場合、都道府県から経費の一部が補助される。補助の対象となる経費は、運営費と設備・施設費であり、その2/3が都道府県から補助金として交付されている。その補助金は、国から都道府県に間接的に補助されているため、都道府県と国がそれぞれ1/3ずつ負担していることになる。

運営費は、短期課程も普通課程も、補助対象経費の2/3と基準額のいずれか低い額を申請する。基準額は補助対象訓練生の人数によって変動するため、近年訓練生が減少している認定職業訓練施設の基準額は低下している可能性がある。補助対象経費に関しては、訓練生が減少しても指導員や講師の人数が大きく変わらない限り、あまり変動しないと考えられる。したがって、基準額が相対的に低くなり、結果的に補助金額が減少していることが予想される。普通課

⁸ 「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」により、建設事業主は労働者の雇入れ及び配置、技能の向上、職業生活上の環境の整備に関することを管理させるために、建設事業を行う事業所ごとに雇用管理責任者を選任することが義務となっている。

⁹ 当該労働者の時間外、休日及び深夜の割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額に当該労働者の1日平均所定労働時間数を乗じて得た額。

程では固定費が存在するが、短期課程にはそれがないため、より大きな減少幅が生じていると推測する。

(b) 広域団体認定訓練助成金

3 都道府県以上にわたって中小企業事業主団体等が運営する職業訓練については、運営費の一部を国が広域団体認定訓練助成金により助成する。施設・設備費に関しては、本助成金からは助成されない。本助成金も認定訓練助成事業費補助金と同様に、訓練生の人数で額が変動する。

(c) 建設事業主等に対する助成金

建設業の場合、前述の補助金や助成金の他、建設事業主等に対する助成金の建設労働者認定訓練コースからも経費助成が受けられる。受給できるのは、都道府県から、認定訓練助成事業費補助金（運営費）または広域団体認定訓練助成金の交付を受けて、認定訓練を行う中小建設事業主団体等である。

助成額は広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成により助成対象経費とされた額の 1/6 となっている。

また、広域的に職業訓練を実施している職業訓練法人に対しては、建設事業主等に対する助成金の作業員宿舍等設置助成コースから、訓練施設等設置経費助成により、施設または設備の設置・整備費が交付される。助成額は支給対象費用の 1/2 となっている。

建設業に関しては、雇用保険二事業の保険料率が他の事業よりも 1/1,000 高く設定されており、助成金の種類も豊富である。しかし、次項で述べるように、認定職業訓練を実施する多くの事業主は、費用の持ち出し額が大きく、多くても訓練経費の 3 割程度しか助成金を受け取っていない。助成金額が十分であるかどうかについては、改めて検討が必要である。

3. 職業訓練の現状と課題

(1) 個社に対するヒアリング

① 専門工事会社単独で実施する職業訓練

(a) 金子架設工業職業訓練校

運営主体：金子架設工業株式会社

所在地：千葉県千葉市中央区末広二丁目3番8号（学科は金子架設工業本社にて）

課程：短期課程 訓練科：とび科 期間：4か月

● 訓練校の設立経緯

「人材の育成」を経営理念に掲げ、「企業は人なり、人は財なり」の企業文化を築いてきた。専門工事会社として技能労働者が金子架設工業を支えている。安心して働ける環境を提供しなければいけないと考え、技能工の育成、技術・技能の伝承、習得の必要性を感じ、1993年に千葉県知事認可の職業訓練校を開校した。

● 訓練校の概要

最初の2か月間は、とびの基礎知識や現場用語等を座学講習で勉強し、また足場の組立て、解体作業の作業手順、作業の急所、安全帯の使用等を実技訓練で学ぶ。次の2か月では、OJTにて、現場の厳しさ、モノを創る楽しさ、自分の技術・技能の力量を実際に体験する。

● 訓練の対象者

基本的には自社の社員が対象だが、協力会社の後継者を受け入れることもある。また、1級とびの技能検定試験訓練を在職者向けに行っているが、こちらは協力会社も対象としている。

● 訓練生の推移

入社する人が減り、入校生も減っている。訓練校の開校も2～3年に1度となっている。2024年度は2名の入社であった。2025年4月に2名が入社予定で、3年ぶりに訓練校を開校する予定である。

● 訓練生の活躍

現場の第一線で働いており、元請からの評判もよく、次の工事につながっている。在職しているととび技能工、鍛冶技能工は、積極的に資格取得、技術の研鑽に努めており、社内に1級とび技能工資格者が108名いる。

● 補助金／助成金について

運営費用は年間380万円程度である（訓練生の賃金含まず。）。そのうち、120万円程度が厚生労働省からの助成金となっている。以前は千葉県からの補助金もあったが、最近では財政難によりなくなった。東京都から助成金を受領していた時期もあったが、様々受領していると厚生労働省から本来の額がもらえなくなるので、今は厚生労働省の助成金のみ申請している。

資金に関しては問題ではなく、「企業は人なり、人は財なり」の考えの下、現在の頻度で入職者の育成を続けていく予定である。

● 課題と要望

- 採用について：現在、採用が大変厳しくなっている。高校の工業科の生徒が少なくなっている上に、建設業に対して興味を持たなくなっている生徒が多い。また、2018年くらいまでは、高校への求人は、500社から700社程度しか来ていなかったが、2019年以降になると1,500社から2,000社という数になり、競争が激しくなっている。さらには、高校の説明会にスーパーゼネコンも参加し、採用活動を行っている。金子架設工業は、工業高校の他、普通高校でも採用活動を行っているが、普通高校からは応募がない。ただ、入職者を増やすためには、より一層、普通高校や定時制高校に目を向けていかなければいけないのかもしれない。
- 指導員について：今の指導員は、“見て覚える”の世界で育った人が多いので、若手が定着するように、教育・指導の方法について現場の指導員に教育する必要がある。
- 広報について：建設業が社会にどれだけ貢献しているのかを一般社会に伝えてほしい。災害が発生すると、自衛隊・消防・警察の人命救助活動がニュースで毎日取り上げられるが、その後瓦礫の撤去作業等を建設業が行っていることが伝わっていない。一方で、建設現場で事故災害が発生すると、それが報道で大きく取り上げられ、負の印象が伝わり入職にも影響している。また、学校に対しても建設業のPRを行ってほしい。民間企業では難しいので、国等で行ってもらいたい。ゼネコンが学生を対象に現場見学会を開催しているが、それは参加した人でないと分からないので、その現場見学をPRしてもらいたい。
- 処遇について：労働に見合った対価が必要である。業界全体で処遇を上げていかなければいけない。

(b) 岩野建設専門技能訓練学園

運営主体：職業訓練法人岩野建設専門技能訓練協会

所在地：長野県長野市大字北長池 2051 番地

課程：普通課程 訓練科：インテリアサービス科・防水施工科 期間：1年間

● 訓練校の設立経緯

技能者を「職人さん」と呼んでいた頃に、内装仕上げ工事業を立ち上げた創業者が「職人を社員化して、病気になった際の保証や定年後の退職金による保証を考慮に入れた会社にする。」と決意した。そして、労働組合の設立も受け入れた。「技は見て覚える」というような徒弟制度的な慣行にも疑問を抱き、入社1年目の職員に基礎を学ばせるための場を作った。その理念を明確にするため、1980年に労働省から認定を受け、「岩野高等職業訓練学園」を

設立した。さらに、1989年に職業訓練法人岩野建設専門技能訓練協会を設立し、学園名称を「岩野建設専門技能訓練学園」に変更し、現在に至っている。

● 訓練校の概要

週2日は訓練校、週3日は現場に出て実際の現場のルールを覚える。4月は床、5～6月は床・軽量天井・ボード、7～8月はクロス、9～11月は床を学ぶ。1月には技能照査があり、合格すると「技能士補」の資格が得られ、その資格で「技能検定2級」を受検することができる。

● 訓練の対象者

基本的には、岩野商会へ入社した新入社員が対象である。

● 訓練生の推移

コロナ前までは、入社人数が10名程度であったが、ここ数年は5名程度に減ってきている。高卒者を採用しているが、大変厳しい状況である。今年度の訓練生は7名であるが、昨年12月に中途で入社した2名も含まれている。

● 訓練生の活躍

基礎知識、技能をしっかりと教えているため、岩野商会社員の技能検定2級の合格率は毎年90%以上を誇っている。初回の受検手数料、講習会費用は会社が負担し、会社全体で資格取得を支援している。岩野商会では練習環境が整っており、また、同じ状況の同僚がいるため、仕事が終わった後も技能検定合格や技能向上を目指し、共に切磋琢磨している。さらに、資格取得だけでなく、多くの社員が建設マイスターなどの受賞や技能グランプリなどの競技会で、上位を受賞している。

● 補助金／助成金について

学園の運営費は、県の助成金、岩野商会経費、岩野商会協力会社寄付金となっている。運営費の主な支出は、実技実習材料費と学園講師料である。外部講師の講師料は、県の助成金から支払われ、社員講師への支払いは、日常業務の給与として支払われている。

認定の取得を考えたのは、当学園を修了し「技能検定2級」に合格すると、「技能士補」という資格が取れること、また、学園照査合格後「県知事表彰」を推薦することで、その表彰が受けられることが大事であると考えたからであり、県の助成金に関しては全く考えていなかった。

● 課題と要望

○入職について：人材が集まらないことは建設業だけではないので、余計に危機感がある。

○育成の評価について：岩野商会社員が、技能グランプリで優勝しても、建設マイスターの資格をもらっても、工事受注に際しては、結局値段の勝負になっている。様々な賞を受賞し、技量の優れた職人がいる会社に工事を発注したいという発注者が出てくれば、多くの関係者が頑張ると思う。このような受賞を話題にしてもらうだけでも違ってくるはずである。

○課題解決方法について：全職種の協力会社が集まって話し合う機会を持ちたいが、できていない。これまでの問題の原因や工程について話し合うことで、様々なことが改善できるはず

なのに、それができない。無駄が省ければ、お金の節約にもなる。ゼネコンも協力会社と一緒に話し合い、一緒に行動していかなければ、建設業の問題は解決しないし、未来もない。

(c) 鈴木職業訓練校

運営主体：株式会社鈴木組

所在地：東京都足立区青井 4-44-20

課程：普通課程 訓練科：とび科 期間：1年間

● 訓練校の設立経緯

初代会長の理念であり、現在も受け継がれているのが「人は育てなければいけない」という考え方である。その目的を遂行するために、訓練校の土地を購入し、元請けである株式会社大林組に施設を建設してもらい1994年に開校した。

● 訓練校の概要

鈴木組に入社すると、1年目に訓練校でとびになるための学科と技能を1年間、1,600時間のカリキュラムで勉強する。全寮制、全室個室で3食付いている。最大の特徴は、給料をもらいながら、学べるということである。土木科・建築科出身者は全体の4割程度で、あとは普通科、商業科、農業科などを卒業した人である。訓練校は、毎年4月に入校式を行いスタートし、足場を組むための単管パイプ、それを緊結するためのクランプ等の名称を覚えることから授業が始まる。11月には富士教育訓練センターで本格的な鉄骨の建て方の訓練を行う。その後、大林組の施設を借りて、バーチャルの玉掛けの訓練もしている。バーチャル上では、実体験でできない失敗例を体験する。1年が経過すると、卒業試験となり、学科と技能の試験が行われる。無事に合格すると、技能士補となる。技能士補となると、とび2級の学科試験が免除、また、現場に出てからの各種技能講習の一部学科が免除になる。

富士教育訓練センターのような職業訓練施設もあるが、あくまでも、そこは短期講習であり、“人”を育てるというよりも、“技術”を短期で学ぶところであると考えている。社員を育てるという考え方で訓練校を運営しており、基本は、とび職の地位向上をしっかりと行い、職業としてのとびを確立したいという考えで、訓練校を継続している。

● 訓練の対象者

基本的には、新入社員が対象である。他の協力会社にも門戸を広げているが、これまでに協力会社からの入校はない。

在職者にはOJTで訓練をしている。また、リモート勉強会や毎月の安全衛生教育会で勉強してもらっている。技能士の取得時には、現場が休みの土日を使って、訓練校で実技演習をしている。学科に関しては、過去問題を作成し、各自で勉強してもらっている。

- 訓練生の推移

近年は1~2名の採用となっており、今年は1名の採用であった。少子化や県外へ出てこない学生が多くなり、採用が大変厳しい。

- 訓練生の活躍

訓練校を卒業した社員は様々な賞を受賞している。また、毎年技能五輪に臨んでおり、2021年は東京代表で全国大会に出場し、敢闘賞を受賞した。その他、2022年には東京マイスターを受賞している。訓練校出身者は評判がよく、鈴木組のとび職人は、他と違うと言われることがある。また、労働安全衛生法を勉強後に現場に出るので、組み直しになってしまうこともなく、怪我をする確率も少ない。

- 補助金/助成金について

東京都から補助金、国から助成金が出るが、ほとんどが鈴木組の持ち出しになっている。また、その補助金や助成金の額は下がっている傾向にある。物価上昇が加味されていない。

- 課題と要望

○入職について：入職者確保が非常に厳しい。毎年5名の採用募集をかけているが、今年は1名の採用であった。青森、岩手、秋田、山形、福島で98校、東京、神奈川、千葉、埼玉、群馬、栃木、茨城、山梨で86校の合計184校回っているが、それでも採用は難しい。現在は1名でも訓練を継続しているが、猶予は5年で、3人以上訓練生が集まらないと、認定が取り消されることになる。

○運営資金について：費用を持ち出しても訓練を行う意味があると思って行っているが、補助金や助成金の額をもう少し上げてほしい。

② 専門工事会社共同で実施する職業訓練

(a) 広島建設アカデミー

運営主体：職業訓練法人広島建設アカデミー

所在地：広島県東広島市八本松町大字吉川 5782-58

課程：短期課程 訓練科：建築基礎躯体工科 期間：2か月（400時間）

- 訓練校の設立経緯

1970年、広島建設アカデミーの運営母体である福井建設株式会社が社内訓練校を開校した。10年間社内訓練校を運営した後、躯体業者4社へ若年者の確保育成を呼びかけ1980年度に広島建設共同職業訓練校が発足した。1983年に職業訓練法人となり、1989年に広島建設アカデミーと校名を変更した。設立目的は、建設技能労働者の高齢化や若年者の建設業離れを少しでも緩和すること、そして、人材を確保し、入職させた若年者を離職させないため、協力して技術・技能を養成することであった。

- 訓練校の概要

訓練生を派遣する企業が躯体（とび土工、型枠、鉄筋）の専門工事会社である。そのため、訓練生は訓練修了後、それぞれ異なった職種に就くが、広島建設アカデミーの訓練では、躯体3職種を学ぶ。訓練は、400時間という短い時間なので、職人を育成するというよりは、何も知らない人が現場に入って困らないように、共通の言語、例えば道具や材料の名前を覚えてもらうといった準備期間として位置付けている。

訓練生を入校させる会員企業の教育費の負担を少しでも軽減させるため、2002年にカリキュラムを見直し、普通課程（半年、訓練校で勉強し、残りの半年はOJT）から短期課程（400時間の50日）に変更している。

- 訓練の対象者

会員企業の新入社員を対象にしており、在職者は対象にしていない。ただし前年度に途中入社し、他の訓練生と年齢が近ければ受け入れる場合もある。数年経験がある在職者はすでに生産性が高いので、訓練をさせるよりは、現場で働かせたほうが企業も得である。

- 訓練生の推移

開校後、1995年に最大の入校生を迎えた。その後、バブル崩壊により会員企業の採用意欲も低下し、入校生も右肩下がりとなった。そして、2024年度は入校生0となり、開校を断念せざるを得なかった。開校45年以来、初めてのことであった。訓練生は会員企業の従業員であるので、その会員企業に入職者がいないと広島建設アカデミーにも入校生がいないことになる。

来年度に関して、現時点では会員企業2社で3名の入校希望者がいる。しかし、建設業を目指している学生が少ないので、今後は、悲観的にならざるを得ないが、訓練自体は非常に有効なことだと認識しているので、基本的には続けていきたいと考えている。

- 補助金／助成金について

昨年度は赤字であった。広島県と厚生労働省から補助金と助成金が交付されるが、年々減っている。補助金に関しては、大変厳格なチェックが入る。広島県の補助金は県の予算次第なので、規程の満額出るわけではなく、現状7割程度くらいしか出ていない。

訓練生を派遣している企業は、厚生労働省の賃金助成金を受給できるが、それもかつては1日7,000円程度出たが、現在では4,000円程度にまで減っている。年々、派遣企業の負担は増加している。

- 課題と要望

○採用について：大手ゼネコンが、専門工事会社が求人を出している学校にも求人を出すようになっているので、採用ができなくなっている。

○訓練生の確保について：大学に進学する人が多くなっていることに加え、工業高校に進学する人が非常に少なくなっている。広島県で言えば、広島県立工業高校や福山工業高校に建築科があるが、近年定員割れが続いている。広島建設アカデミーが出張教育を行っている府中東高校は、少し前までは30名くらい生徒がいたが、現在は8名しかいない。

- 予算の確保について：職業訓練を実施すれば補助対象経費だけでも 300 万円程度必要となる。それに対して県の補助金が規程の 100%出ないので、厚生労働省の助成金と合わせて 100 万円、3 割程度もらえたら良いほうである。行っていることは建設業界でも重要だと認知されているので、一般財団法人建設業振興基金や一般財団法人戸田みらい基金からも資金援助をいただいたことがある。しかし、赤字が常態化することは問題である。
- 指導員の確保について：指導員のほとんどを福井建設の社員で賄っているが、高齢化という問題を抱えている。
- 広報について：未だに建設業に対して怖いイメージを持つ人がいる。今の若者はテレビを見ない人が多いので、動画コンテンツを上手に活用して、イメージアップを図ってもらいたい。
- 処遇について：給与を今まで以上に上げないと、厳しい労働条件下で働く技能労働者になりたいと思う人がいなくなる。抜本的な処遇改善が必要である。

③ ゼネコンが実施する職業訓練

(a) 大林組林友会教育訓練校

運営主体：株式会社大林組及び林友会

所在地：埼玉県八潮市浮塚 222-1

課程：短期課程

訓練科：若年育成コース（とび工、鉄筋工、型枠工コース）期間：31 日

：建設技能スキルアップコース（CAD コース）期間：4 日

● 訓練校の設立経緯

高齢化と少子化、加えて労働力の流動化が進む日本の建設業界では、過去から受け継いできた専門的な建設技術をベテランから若手に伝える機会がどんどん少なくなっている。また、建設業離れを食い止め、「働き方改革」などの時代の要請に応えるために、専門工事会社においても ICT の活用等で業務の効率化を進める必要があり、その中核である職場の職長に求められる職能も高くなってきている。このような背景のもと、次世代の担い手を大林組と林友会会員の全員の力で育成していくことを趣旨として、2014年に設立された。今年で 11 期目になる。

● 訓練校の概要

「若年育成コース」と「建設技能スキルアップコース」の 2 コースを開講している。若年育成コースは、とび工、鉄筋工、型枠工コースの 3 コースに分かれ、それぞれ 31 日間の訓練を年 1 回開催している。個々の専門工事会社では教育のための実技の場所を構えたり、材料を揃えたりすることが難しく、また、安全・品質管理や IT 等の教育も自社での教育が難しいため、当訓練校に従業員を派遣して訓練ができることは評価が高い。訓練修了後に、各分野の技能士資格を取得することも考慮してカリキュラムを構成している。修了生にはその後 2 級、1 級、基幹技能士といった資格取得によるキャリアアップに応じた報奨金を設けることによって、長

期間にわたるキャリアアップを目指すインセンティブを用意している。

建設技能スキルアップコースは、CADの基本習得をメインとしたコースであり、4日間の講義を年4回開講している。メイン会場は東京(2回)・大阪・横浜だが、全国の林友会各社の要望にも応え、「サテライト会場」を随時募集している。会場へは講師も派遣し、メイン会場と二元で、全国で教育を必要としている協力会社の従業員に対して学びの場を提供している。なお、前述の若年育成コースにもこのCADコースの内容は含まれている。

- 訓練の対象者

大林組の協力会社である林友会(会員社数1,000社以上)の会員各社及びその1次協力会社に直接雇用されている人を対象とし、年齢に制限はない。

若年育成コースは、入社してから3~5年で各社の教育システムで基本的な技が身につけている人を対象としている。

建設技能スキルアップコースは技術職であれば職種を問わず、前述の対象企業のCAD初心者を対象としている。

- 訓練生の推移

建設業の繁忙状況や人手不足により、訓練生が減少している。特に、型枠や鉄筋企業への入職者の減少が著しく、結果として、型枠工コースや鉄筋工コースの訓練生が少なくなっている。一方、CADコースは需要が高く、全国各地から毎年多くの訓練生が受講している。

- 補助金/助成金について

運営費用は受講料、公的助成及び大林組からの補助金で賄っているが、大林組からの援助は大きい。

- 課題と要望

○CADコースについて：様々な職種の人がいるので、学びたいレベルが様々である。現在はCAD操作の基本を習得してもらっているが、将来は各職種に応じた「中級コース」の設定も考えている。また、BIM等の需要も出てくると思うので、訓練校としても検討を続けている。

○広報について：訓練校の情報が対象企業に行き届いていないので、今後は広報活動にも注力する必要がある。また、訓練費用がかかると考えている企業も多く、助成金の中身についても引き続き説明していく必要がある。

○事務手続きについて：時代の流れに沿って訓練内容の変更をしているが、認定訓練の承認等に多くの手間や時間がかかる。そのため、あまり大きな変更が出来ないことがあり、受講生のニーズに応えることが難しいことがある。また、訓練期間中の軽微な変更(急な講師の変更等)についても毎回変更届の提出が必要となり、事務手続きが煩雑である。

○受講会社が申請する助成金について：手続きが大変であり、コースが始まる1か月前までに申請しなければならない。申請書類が分かりづらく、社内で揃えておくべき書類もあり、慣れている会社でないと申請が難しい。慣れている会社であっても、制度や書式等が頻繁に変更されるので手間がかかっている。

- 訓練校が申請する助成金について：指導員は協力会社の人が多く、その契約は対会社と行っている。しかし、助成金の対象は個人への支払いのみとなっており、対会社への支払いは対象とならない。対会社への支払も同じ講師料なので対象として検討してほしい。
- 広域訓練の要件について：広域訓練の認定を受けているが、最低3都道府県から、かつ1都道府県が過半数を超えないという条件で訓練生が集まらなると助成金の申請ができない。募集は全国に対して行っているが、応募状況によっては結果的に広域訓練の要件を満たさないこともあり、助成金の対象とならない。広域訓練の要件の緩和を検討してほしい。

④ 訓練生の所属を限定せずに実施する職業訓練

(a) 三田建設技能研修センター

運営主体：職業訓練法人近畿建設技能研修協会

所在地：兵庫県三田市武庫が丘6丁目1

課程：短期課程

訓練科：鉄筋施工科、型枠施工科、とび科、配管科、建設科、建設機械運転科、測量科、土木科等

期間：各訓練により様々

● 研修センターの設立経緯

三田建設技能研修センターは、1982年7月に、雇用促進事業団（その後、独立行政法人雇用・能力開発機構に改称し、2011年9月末をもって廃止）が建設事業主に代わって、型枠工、とび工、鉄筋工及び建設機械運転士等大規模な建設工事に必要な職種の建設技能労働者に職業訓練を行うことにより、その技能の向上を図り、もって雇用の安定に資することを目的に設置された施設である。国の機関として設置されていたが、2011年からは機構から建物の譲渡を受けた兵庫県より土地及び建物の貸与を受け、協会自ら運営して業務を継続している。

● 研修センターの概要

設立当初は技能訓練という色が強かったが、最近では技能訓練も行いながら、建設業に関わっている人の定着、あるいはもっと前段の入職に関する事業も行っている。加えて、建設ディレクターやICTに対応した講習も増えている。また、行政職員への技術研修、企業が行う研修や訓練のサポート、工業系の高校生を対象として重機の乗車体験や型枠製作体験を行う1日体験セミナーなども実施している。

● 訓練の対象者

対象者は、建設業に入職してすぐの方から在職して技術を伸ばしていこうとする人、離職者で職を探している人と様々である。女性の訓練生も増えてきている。また、外国人からの研修受講の問い合わせもあるが、基本的に日本語での授業や試験に対応できる人を対象としている。

訓練生は近畿圏の人が多いが、例えば西日本建設業保証株式会社から受託している研修では、中国、四国、九州など西日本エリアからの受講もある。東日本以北からの受講生は少ない。訓練は会員でなくても受講できるが、会員向けに受講料を安く設定している研修もある。

● 訓練生の推移

1997年度の訓練受講生は1,561人であったが、訓練内容が増え、受託事業も増えているため、訓練生は増加している。新型コロナウイルスの影響を受けていったん激減したが、今は以前の水準に戻ってきており、2023年度は3,144人であった。

● 補助金／助成金について

運営資金は、助成金・補助金・会費・受講料、また、建設労働者育成支援事業¹⁰などの受託料で賄っており、おおむね収支の均衡はとれている。なお、助成金・補助金の額は運営資金の約1/3である。

● 課題

○施設について：1982年から使用し続けているので、施設の老朽化が顕著になっている。また、女性の訓練生も増えてきているので、女性トイレの増設の必要性も出てきており、順次改修を進めている。

○指導員の確保について：訓練の指導員の高齢化が課題となっている。企業も定年を延長しているので、なかなか人材を手放してくれないが、関係企業と密接に連携するなどして指導員の人材確保に努めている。

⑤ 国・都道府県が実施する職業訓練

(a) 千葉県庁産業人材課／東金テクノスクール（ちばテク東金校）

所在地：千葉県千葉市中央区市場町1-1／千葉県東金市油井1061-6

● 東金テクノスクールの設立経緯

1967年に、溶接科と電子機器科を設置して、東金職業訓練所として開設された。高度経済成長期に人材を育成していくということと、団塊の世代（1947年から1949年生まれ）の方たちに、職業訓練を受けて社会で活躍してもらおうという目的があったと考えられる。その後、1973年に建築科が設けられたが、1998年3月で廃止になった。しかし、2009年に建築科が復活し、左官技術科も同時に新設された。

¹⁰ 一般財団法人建設業振興基金が厚生労働省から受託して行っている事業である。建設技能労働者の確保・育成対策の一つとして、建設業への就職を希望する離転職者、新卒者、未就職卒業者を全国各地で募集し、職業訓練と就職支援を無償で行っている。本事業は、2015年度から2019年度まで実施された建設労働者緊急育成支援事業の後継事業で、2020年度から3年間の時限措置として実施されたが、更に2023年度から2年間延長されている。

- 東金校の訓練の対象者

建築科は短期課程なので、離職者がメインの対象者であるが、実際は4月入校なので、若い方も多い。高校卒業後すぐに入校する人も毎年必ずいる。ただ、離職者対象なので、平均年齢は若干高めである。

- 東金校の訓練生の推移

建築科・左官技術科ともに応募数が年々減少し、入校者はその応募を下回っている年が多い。

- 在職者訓練について

県が行っている在職者訓練は、2日間程度の短期のスキルアップセミナーである。また企業から要望を受けて行うオーダー型訓練もある。費用はどちらも1時間250円で1日6時間行った場合は1,500円である。

- 補助金／助成金について

事業主等が従業員に対して行う認定職業訓練に関しては、補助金はあるが要件があり、基本的には普通課程で訓練を行っている中小企業、もしくは中小企業団体に交付している。短期課程の場合は、中小企業単独で実施している企業には出さず、中小企業団体でかつ10団体以上が所属する団体を対象に交付している。補助金は国の基準があり、それに基づいて国と県が半々で出すが、国の基準が人数になっているので、人数が多ければ増えるが、人数が少ないと減ってしまう。

- 認定職業訓練との棲み分けについて

認定職業訓練は、事業主等が従業員に対して行う職業訓練である。千葉県内の建設系の認定職業訓練は普通課程となっており、県のテクノスクールが行っている短期課程の領域との棲み分けを心配するほどでもない。認定職業訓練は在職者が主な対象者である。

- 課題

○入校人数について：年々減少しているので、県も課題であると認識している。

○指導員について：募集をかけても応募がない時があり、指導員の確保には認定職業訓練と同様に苦慮している。

○施設について：老朽化している施設も多く、整備を計画的に進めている。

- 建設業の人材確保について

千葉県の公共職業能力開発施設であるテクノスクール（旧：高等技術専門校）では入校率が低下しているほか、工業高校も定員割れになっている。工業系人材育成機関は、工業分野等に人材を供給する重要な役割を担っているため、その機能を十分に発揮しなければならない。県では人材の育成確保に向けて若者の工業分野等に対する関心を高めるために、ものづくりの魅力発信を行っている。

その一環として、「高等技術専門校」という正式名称を、より覚えやすく親しみやすい「テクノスクール」に変更した。また、テクノスクールのウェブサイトも、いわゆるお役所的なデザインを改め、一般的な専門学校等のウェブサイトに近いデザインとするなどのリニューアルを

行っている。さらに、工業系の人材育成機関の長所を中高生に周知できるよう、教育委員会と連携してパンフレットを作成し、県内すべての中学生（中学2年生）と高校生（高校2年生）に配布した（計約10万人）。少子化や大学進学率の上昇による入校率の低下は避けられない問題であるが、認知度の向上などにより入校率の上昇を図っていきたいと考えている。

(b) 千葉職業能力開発促進センター（ポリテクセンター千葉）

運営主体：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）

所在地：千葉県千葉市稲毛区六方町274

● 機構の説明

機構は、「雇用支援」の一部の業務を国から委託され、業務を展開している。千葉県には、全国でも珍しく県内に複数の職業訓練施設があり、合計で5か所存在する。機構の職業訓練施設が県に1か所しかない県もある。高度訓練センター（高度ポリテクセンター）が千葉にはあるが、高度な訓練、各県にある他のポリテクセンターが扱えない訓練を全国の事業主を対象に行っている。

● ポリテクセンター千葉の現状と課題

ポリテクセンター千葉は、離職者を対象に特に企業の生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して職業訓練を実施している。基本的に離職者がハローワークを通じて申し込み、受講し、再就職を目指す流れとなっている。標準的な訓練期間は6か月である。認定職業訓練校は学校的なカリキュラムを構成することが多いが、ポリテクセンター千葉の場合、カリキュラムはあっても、訓練の途中で就職が決まった場合は、途中で訓練を中止することが可能となっている。ポリテクセンターの一番の目標は早期再就職である。6か月間で就職先が決まらなかった場合、終了後3か月間はポリテクセンターがフォローアップを行う。この3か月間で大体再就職先が見つかっている。

ポリテクセンター千葉には合計8つの訓練コースがある（CAD・NCオペレーション科／溶接技術科／IoTシステム技術科／ビル設備サービス科／建築CAD・サービス科／電気設備メンテナンス科／生産システム・ネットワーク技術科／生産設備科）。標準的な訓練期間は6か月間であるが、プラス1か月、ビジネススキル講習が付いて7か月間というコースもある。また、3週間ほどの企業実習付きのコースもある。

例えば、建築CAD・サービス科の訓練期間は6か月であり、開講月は、5月、8月、11月、2月で、年4回ある。それぞれに定員が30名（年間120名）。ポリテクセンター千葉は、年間12か月のうち、毎月いずれかの科が開校し、入所式が行われている。

建築CAD・サービス科は、建築系の企業に就職しやすい内容を凝縮したコースになっている。住宅構造・法規設計業務／住宅図面作成技術／構造部材加工／内装施工／住宅図面作成技術／建築プレゼンテーションの6つのくくりがあるが、それを1か月ごとに進めていく。法規

だけでも通常は半年から1年かかるかもしれないが、少しずつ幅広のカリキュラム設定となっている。また、木造住宅の設計に必要な構造や図面を最初に学ぶが、その次に、実際にその図面と同じものを建ててみる。そのあと、再度CADで図面を描く。この流れだと容易に覚えやすく、それがポリテクセンター千葉の売りになっている。大工だけに専念すると、就職先が限られてくるが、幅広のコースなので、「建築営業」「CADオペレーター」「建設設計補助」「現場監督」「造作工」「内装工」等の職種に8割程度の人が就職している。

在職者向けの訓練は、県内どの施設でも開講することになっており、ポリテクセンター千葉も能力開発セミナーを開講しているが、居住系、建設に近い科目が少ない。

ポリテクセンター千葉は、他に生産性向上支援訓練を在職者向けに2016年頃から開催している。価格が非常に安く、業種を問わないので人気がある。また、オーダーコースが増えていて、人手が足りなくなるくらいのブームである。

受講生は減少していないが、指導員の欠員状態がある。指導員の一定数は職業能力開発総合大学校指導員養成課程の修了生であり、他は企業で長く働いていた経験者が採用されている。在職者向けの能力開発セミナーを増やしたいが、指導員不足が課題となっている。また、施設や設備が老朽化しているものの、予算がつかず、更新が進んでいない建物も一部ある。

(2) ヒアリング結果のまとめ

今回の調査では、建設関係の職業訓練を行う様々な主体へヒアリングを行った。ヒアリングを行うなかで、見えてきた大きな課題は、①訓練生の確保、②資金の確保、③指導員の確保、④施設の老朽化の4点であった。

職業訓練に関する課題を分析するため、前述のように、以下の5つの職業訓練に分類した。①専門工事会社単独で実施する職業訓練、②専門工事会社共同で実施する職業訓練、③ゼネコンが実施する職業訓練、④訓練生の所属を限定せずに実施する職業訓練、⑤国・都道府県が実施する職業訓練である。この分類を基に、各職業訓練にどのような課題があるかを図表15で整理した。職業訓練主体が課題であると認識している項目には●を記載し、特に先方から課題として聞こえてこなかったところは空白としている。記載に関しては、今回ヒアリングを実施した訓練施設の情報を基本としているため、他の訓練施設の状況に当てはまらない場合もあることをご了承いただきたい。

図表15 職業訓練の課題

| 分類 | | 課題 | | | |
|----|----------------------|--------------|-------|--------|--------|
| | | 訓練生の確保 | 資金の確保 | 指導員の確保 | 施設の老朽化 |
| 1 | 専門工事会社単独で実施する職業訓練 | ● | ● | ● | |
| 2 | 専門工事会社共同で実施する職業訓練 | ● | ● | ● | |
| 3 | ゼネコンが実施する職業訓練 | ● ※コースによる | ● | | |
| 4 | 訓練生の所属を限定せずに実施する職業訓練 | | | ● | ● |
| 5 | 国・都道府県が実施する職業訓練 | ● ※訓練科による | | ● | ● |

(出典) ヒアリング結果を基に当研究所にて作成

【課題①：訓練生の確保】

専門工事会社が単独で実施している職業訓練は基本的に自社の従業員を対象に訓練を行っており、専門工事会社が共同で実施している職業訓練もその会員企業の従業員を対象に訓練を行っている。そのため、専門工事会社への入社人数が減少している現状では、訓練生の数も減少している。採用ができない企業も多く、毎年訓練を実施できていない職業訓練校も存在する。また、ゼネコンが実施する職業訓練においても、専門工事会社である協力会社から訓練生を募っているため、同様の理由で入校者数に影響が出ている。国・都道府県が実施する職業訓練においては、1年間かけて訓練を実施する建設関係の訓練科で人数が年々減少し、入校生の確保が課題となっている。

一方で、訓練生の所属を限定せずに実施する職業訓練では、企業や会員の垣根を越えて訓練生を募集しており、さらに国等からの受託訓練数も増えているため、訓練生確保の課題は抱えてない。また、ゼネコンが実施する職業訓練の中ではCADコースは人気であり、国・都道府県が実施する職業訓練の6か月の離職者訓練にも多くの需要がある。

このことから、訓練生の対象を絞っている訓練や期間が長期間の訓練では入校者の確保が非常に厳しい状況にある一方で、訓練生の対象を限定せずに実施している訓練や、期間が短く汎用性が高い訓練では、訓練生を確保できていることがうかがえる。

【課題②：資金の確保】

専門工事会社単独及び共同で実施する職業訓練とゼネコンが実施する職業訓練では、助成金が交付されていても持ち出しの金額が大きい。人を育てることを大切にし、それが企業に還元されると考えている企業も中にはいるが、継続していく上で資金の確保は課題である。助成金の額も年々減少しており、申請に当たっては書類の煩雑性や助成金の交付基準の厳しさ等が挙げられ、資金確保の足かせとなっていることがうかがえる。

一方で、訓練生の所属を限定せずに実施する職業訓練では、訓練生が確保できているため受講料が得られ、また、建設労働者育成支援事業の講習受託などからの受託料も受け取ることが

できるため、資金確保の課題は抱えていない印象であった。

国・都道府県が行う職業訓練は公的資金の予算内で実施されているため、資金の確保に関しては民間の職業訓練とは状況が異なる。

【課題③：指導員の確保】

ゼネコンが実施する職業訓練を除いて、他の職業訓練では指導員が高齢化しているにも関わらず、後継の指導員を見つけるのが困難で、指導員の確保に課題がある。ゼネコンの指導員も高齢化が進んでいるとの話であったが、ゼネコンのOBや協力会社から派遣してもらっているため、確保が困難であるという印象はなかった。しかし、将来的には課題になる可能性がある。また、現場で仕事をしている人が指導員を兼ねている場合、現場の仕事が忙しくなると指導員として派遣できないという問題も存在する。

【課題④：施設の老朽化】

訓練生の所属を限定せずに実施する職業訓練や国・都道府県が実施する職業訓練においては、施設の老朽化が問題として挙げられた。これらの訓練では、予算の中で施設を更新していく計画があり、毎年の予算を見ながら施設の更新を行っているが、更新速度は専門工事会社やゼネコンとは異なると考えられる。専門工事会社やゼネコンは自らの資金を使って施設の更新を行っているため、老朽化の話題が出てこなかったのだろう。施設更新費用は多額であることから、専門工事会社やゼネコンにおいては資金の確保が大きな課題となっていると考えられる。

4. まとめ

本調査研究では、職業訓練、特に建設関係の職業訓練の状況を把握し、関連する助成金についても取りまとめた。また、企業へのヒアリングを通じて職業訓練の現状と課題を明らかにした。最後に、本調査研究で明らかになった課題に対する提言を行い、結びとする。

【課題①：訓練生の確保への対策】

訓練生の確保をするに当たって、そもそも建設業への入職者を増やすことが必要である。入職者を増加させるために、まずは建設業の魅力をいかに若者へ伝えていくことが大切であると考える。これまで、ゼネコンや専門工事会社、そして国や都道府県では各々商業の放映、出前授業、現場見学、パンフレットの配布等で様々な取組を行っているが、個々の取組では限界があるので、業界全体で、全国各地に魅力を発信する取組が必要なのではないかと考える。また、処遇改善も魅力向上につながる一つの取組である。公共設計労務単価は2013年から12年連続で上昇し、技能労働者の賃金も少しずつ向上しているが、他の産業に比べるといまだに低い状況が続いている。国土交通省は2023年に、建設キャリアアップシステム（CCUS）における職種別、レベル別の年収を公表したが、この金額が技能労働者の賃金として担保されることが重要であり、それを実現するための取組が求められている。

専門工事会社では、工業高校からの採用が非常に厳しくなっていることから、入職者確保のために普通高校などからの採用も始めている。普通高校などを卒業した社員に対して、各社で職業訓練を行うことが理想的かもしれないが、資金的にも施設のことも、すべての専門工事会社が独自に職業訓練を実施することは難しい。このような状況のなかで、公共職業訓練の「事業主推薦制度」の活用が重要になってくると考える。「事業主推薦制度」は、事業主が雇用する従業員を推薦し、ポリテクカレッジへ入校させることで高度なものづくり人材を育成する制度であり、企業の人材育成をサポートするものである。期間は2年間で、主に若手や中堅社員向けに訓練が実施されており、若手社員には基礎力と実践力を、中堅社員には応用力と分析力が身につく設計になっている。実際に建設企業が活用した事例もあり、その企業に職業訓練施設がなくても「事業主推薦制度」を通じて従業員を訓練させることができることができ、普通高校などからの学卒者を採用しても、そこで技術や技能を習得させることができる。この制度により、専門工事会社も普通高校などからの採用に対する不安が軽減され、人材の確保が進むと考えられる。

しかしながら、この「事業主推薦制度」を利用できる専門課程や応用課程を設置する建設関係のポリテクカレッジは、全国で12施設しかない。この制度を利用できる公共職業能力開発施設をポリテクカレッジだけでなく、都道府県が設置する職業能力開発校にも拡大させることで、施設が確保され、多くの普通高校などからの卒業生が建設業界に進み、人材確保が促進されるのではないかと考える。

【課題②：資金の確保への対策】

資金の確保を図るに当たっては、まず厚生労働省の助成金の見直しが必要であると考ええる。書類の煩雑さや申請基準の厳しさが原因で、申請を諦めてしまう企業も存在する。また、助成金自体を知らない企業も多く、助成金に関する広報活動も重要であると考ええる。加えて、認定訓練助成事業費補助金や広域団体認定訓練助成金は人数によって助成金の額が左右される可能性が想定されるため、算定基準の見直しも必要だろう。

さらに、訓練生の所属を限定せずに実施する施設の設置を増やすことで、訓練生の確保が可能になり、受講料による収入も得られ、運営側の資金的負担を軽減することができるのではないだろうか。新しい施設を新設するのではなく、既存施設の設置状況を十分に確認し、訓練科の重複している施設を再編成することで解決できることが望ましいと考える。

【課題③：指導員の確保への対策】

指導員の確保については、全国で指導員をプールし、各職業訓練施設に派遣するシステムの構築によって、課題が解決されるのではないだろうか。例えば、個々の職業訓練施設で時間に余裕のある指導員が、他の施設で指導を行うことができるようになることで、指導員不足の問題を助け合いながら解消することが可能となる。

現在、職業訓練の相互協力・連携を目的として「全国建設関係訓練校等連絡会議」が発足しており、年に1度「富士サミット」と呼ばれる会議を開催している。この連絡会議には全国を代表する職業訓練施設が9団体参加しており、各々の施設間での情報交換や連携の強化が進められている。このような全国的な協議会と国が協力し合い、公共職業訓練と認定職業訓練に派遣ができる指導員のプール体制が構築されることが望ましいと考える。こうした取組を通じて、効率的な人材の活用が促進され、より多くの受講者が質の高い職業訓練を受けることができる環境も整うだろう。

【課題④：施設の老朽化への対策】

施設の老朽化に対応するためには、十分な資金が必要である。公共職業訓練においては、施設の設置に地域差がみられるため、設置の見直しを図るべきではないか。入校生が減少している現状を踏まえ、統廃合を行うことで、資金を集中し、施設の老朽化に効果的に対応することができると思う。

また、専門工事会社やゼネコンでは資金の確保が課題となるなかでも、施設の老朽化はあまり問題視されておらず、更新が進められている。このような専門工事会社やゼネコンが保有している訓練施設を公共職業訓練に活用することはできないだろうか。そうすることで、公共職業能力開発施設に専門工事の訓練科を増やすことが可能となり、より充実した教育環境が整うだろう。

ただし、ここでも施設の更新に関しては資金が問題となるため、雇用保険料だけに依存しない新たな資金源を考える必要がある。例えば、アメリカのアプレンティスシップ¹¹制度で行われているように、建設業で働く人々の給与の数パーセントをプールし、その資金を建設関係の職業訓練を行う施設に回す仕組みを採用することができるのではないだろうか。このような取組によって、施設の老朽化解消だけでなく、質の高い訓練を継続的に提供するための基盤が整うと考えられる。

¹¹ 本稿第5章 p.345 ④アプレンティスシップを参照