

建設産業戦略会議における議論

建設産業の再生と発展のための方策2012(平成24年7月10日)

Ⅱ. 対策

1. 将来的にも地域を支え得る足腰の強い建設産業の構築

対策2 総合的な担い手の確保・育成支援～技能労働者の処遇改善(1)～

⑤建設業の魅力を若者に伝える現場実習等の積極的展開

若年者の入職促進に関しては、平成24年6月、中小企業就職者の確保・定着支援等を含む「若年雇用戦略」が策定され、政府全体の取組が進められているところであり、建設産業人材確保・育成推進協議会や関係省と連携し、ポータルサイトの積極的な活用等によって、技能労働者が、学生にもものづくりの楽しさや喜びを伝える出前講座、現場実習、インターンシップ、資格取得の促進等を展開し、若年者の入職動機の形成、入職促進を図っていくことが必要である

背景

- 技能労働者の高齢化や若年入職者の減少、団塊世代の大量退職等により、近い将来においてものづくりの担い手を確保出来なくなるおそれがある。

問題意識

<新規学卒者の入職促進>

- 工業高校や専門学校等の新規学卒者の入職の減少にどう対応すべきか。
- 高校等の生徒や保護者に対して、建設業への理解を深めるための機会を設けることが必要ではないか。
- 生徒への指導に当たる高校専門課程の教員に対して、建設業界や建設業の実務に触れる機会を提供することが必要ではないか。

<中途採用対策>

- ハローワーク等での求人に対する求職のミスマッチに対してどう対応すべきか。
- 中途採用者の能力の向上をどのように図るべきか。

<入職後(教育訓練機会の付与)>

- 入職直後の新人の定着を図るために新人教育などどのような取組が必要か。
- 入職後数年経つ中堅のステップアップを図るためにはどのような教育訓練が必要か。

課題

<新規学卒者の入職促進>

- 生徒や保護者による建設業への理解を深めるために高校等とどのような連携方策を進めるべきか。
- 高校等の教員をサポートするために、建設業界と教員との連携をどのように図るべきか。

<中途採用対策>

- 中途採用者の能力向上のために公共職業訓練施設等との連携をどう進めるべきか。

<入職後の教育訓練>

- 経営環境が厳しく、建設企業の小規模化が進む中で、ON-JT、OFF-JTは今後どのように進めるべきか。
- 既存の外部教育訓練機関、特に富士教育訓練センターについてリニューアルも含めどのように活用していくべきか。