

建設業における OJT,OFF-JT に関する取組み

鉄建建設

正会員

○畠中

保

みらい建設グループ

正会員

小寺

秀則

足利工業大学

正会員

小林

康昭

東急建設

正会員

岡本

正広

1. はじめに

平成 17 年 11 月に発覚したマンション・ホテル等の偽造構造計算書の問題は、建築分野の一部関係者の問題ではなく、建設業に従事するもの全体の問題として受け止めるべきであろう。この偽造問題においても、第一線の技術者に対する十分な教育とコンプライアンスへの理解があれば、ここまでは問題が大きくなるはなかったであろう。

土木学会建設技術委員会・建設技術教育小委員会では、建設業に従事する職員の技術者教育の重要性に鑑み、中小から大企業に至る建設会社における OJT(On-the-job training) および OFF-JT(OFF-the-job training)に関するアンケートを実施したので、その結果について報告する。

2. アンケート概要

245 社にアンケートを依頼し、148 社より回答があった。分析にあたっては、企業を完工高により 5 つのグループに分けた（表－1）。

表－1 分析上のグループ分け

完工高（億円）	回答のあった企業数(社)
a. 1000以上	24
b. 1000～500	10
c. 500～100	22
d. 100～30	32
e. 30未満	60
合 計	148

3. OFF-JT の現状と問題点

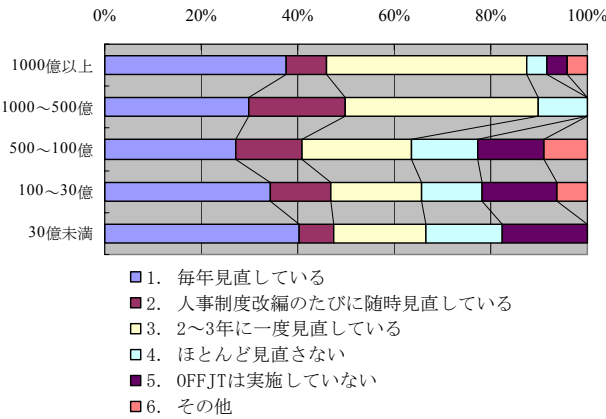
OFF-JT の目的には全体の約 70%の企業が、「現在の職務遂行に必要な能力の基礎の習得および一層の高度化」を挙げている。

OFF-JT の教育に関しては、完工高 500 億円以上の企業では、管理職～新入社員までの社員に対して満遍なく必須としているが、500 億円未満の企業では、新入社員の OFF-JT 以外は必須としていないとの回答が多

い。これは大企業の人材育成に関する社内教育に対する熱意の強さを示すものであり、大企業では管理職から新入社員まで一貫して社内教育が実施されていることが分かる。

OFF-JT の教育訓練への IT 活用についてはメリットが大きいと考えられており、その効果として、コスト削減、教育訓練データの共有や反復による活用頻度の向上、追加・修正の容易さなどがあげられる。

OFF-JT の見直し頻度については（図－1）、500 億円以上の企業の 90%で「毎年および 2,3 年に一度もしくは人事制度改編の都度」に見直しが行なわれているが、500 億円未満の企業では、「OFF-JT をほとんど見直さない」、「OFF-JT を実施していない」など OFF-JT を重要視していない企業が約 30%存在する。今後の OFF-JT の対象として、中堅社員および技術系社員に対しての強化を考えている企業が多くなっている。



図－1 OFF-JT の見直し頻度について

4. OJT の現状と問題点

完工高 500 億円以上のすべての企業で OJT を実施しているのに対し、500 億円未満の企業の 15%が OJT を実施していない。1000 億円未満の企業では、OJT の実施を企業の教育・訓練部門が推進するのではなく、全てを現場に任せている割合が多く（図－2）、OJT に関

するツールやマニュアル類も未整備との回答が多い。

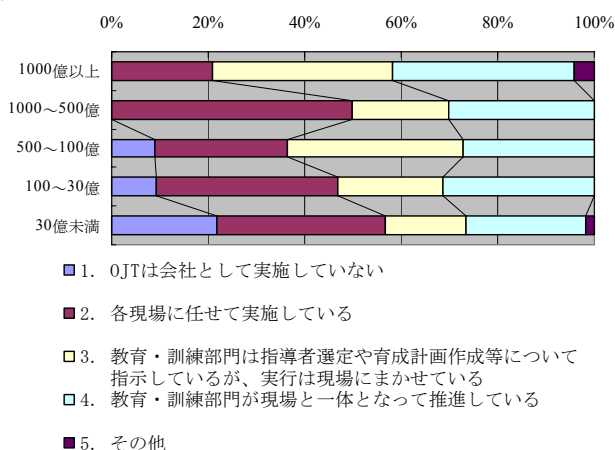


図-2 OJTの実施形態について

現状のOJTに関する問題点としては、指導者により社員の成長度に差がでるという回答が全体の70%と非常に多い。全ての企業で、今後ともOJTに取り組んでいく姿勢が見られ、今後は現場任せにするのではなく、何らかの形で指導をしていく意識が見られ、全般にOJTの重要性を認識しているものと推察される。

5. 賃金・報酬制度の現状

能力・業績の反映方法として、完工高1000億円以上の企業では、能力は通常給与に、業績は賞与に反映させるとする企業の割合が70%となっており、能力と業績に分けて社員を評価している。しかし、企業の規模が小さくなるほど、評価基準があいまいであり、能力・業績を全体で評価するしくみはあるが、運用はまだまだ不十分であると推察される。

評価結果の扱いについても、評価基準の有無と連動し、「評価結果の個人へのフィードバック無し」との回答が500億円未満の企業では半数を超えているが、500億円以上の企業においては、「結果の伝達のみ」および「将来の方向性も含めフィードバックしている」との回答を合わせると80%以上となり、何らかの形で評価結果を個人に伝達しているものと考えられる。

6. 資格に関する考え方

全ての企業で資格の重要性は認識されており、取得を推奨している。規定の資格がなければ、昇進／昇格できないと回答した企業の割合が50%となっている。

推奨する資格としては、一級土木施工管理技士、技術士、二級土木施工管理技士、コンクリート技士、コンクリート診断士、造園施工管理技士の順であり、一級土木施工管理技士は、ほぼ100%の企業で要望されている。完工高100億円以上の企業では、比較的高度

な資格（技術士など）、100億円未満の企業では基本的な資格（二級土木施工管理技士など）の取得が要望されている。

資格取得のために、ほぼ全ての企業が何らかの形で費用負担（講習費用、受験費用等）している現状が窺え、費用負担と同時に間接的な支援策も並行して実施されている。資格取得の奨励としては、一時金として報いる傾向が強いが、1000億円以上の企業では一時金も支給していないとの回答が50%あり、「資格は持っている当然」という企業があるのも事実である。

7. 能力開発に関する社員の意識

能力開発やキャリア形成に関する社員の意識調査では、「資格取得率が高まっている／資格取得を目指している」との回答が最も多く、その割合が企業の規模が大きいほど高いものとなっている。「業務経歴が全てであり、能力開発やキャリア形成を考えている社員はほとんどいない」との回答も完工高1000億円未満の企業では10%程度存在している。

8. おわりに

アンケート結果はつぎのようにまとめられる。

- ① OFF-JTについては、企業の規模に係わらず多くの企業が現在の職務遂行に必要な基礎的なものから高度なレベルのものに取り組んでいきたいと考えている。
- ② OJTについては、ほとんどの企業で取り組んでいるが、小規模な企業ほど、教育担当者の不足により、現場任せにしているケースが多い。
- ③ アンケートをとおして、ほとんどすべての企業で社員のスキルアップに取り組むたいとの姿勢は見られたが、真に効果的なOFF-JTやOJTがつかめていないようであった。技術者の教育については、一歩ずつ経験を積み重ねて結果を業務に反映させ、次のステップの教育に結び付けることが肝要と考えられる。

最後に、アンケート調査内容に関しては、独立行政法人 雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センターが2000年に実施した「企業内教育・訓練情報に関するアンケート調査」の内容を参考にさせていただいたことを付記すると同時に、今回のアンケート調査に際してご協力いただいた多数の建設企業の方々に深甚なる謝意を表します。