

case
15

建設現場における技能の標準化と教育体制の確立により、若手従業員のモチベーション向上に寄与し、顧客や求職者からの評判も向上

ビケ足場仮設事業 協同組合

- ◆団体名
ビケ足場仮設事業協同組合
- ◆設立年
平成14年
- ◆本部所在地
愛知県名古屋市
- ◆業種
建設業(ビケ足場施工)
- ◆従業員数
加盟社数34社
人員3,400人
(うち施工スタッフ:約2,300人)
(平成30年3月末現在)

- ◆名称…ビケ足場仮設事業協同組合社内検定
- ◆認定社内検定の対象職種…ビケ足場施工
- ◆認定年月…平成23年2月
- ◆受検者数(累計)…1級615人、2級2,651人
(第120回甲信エリア試験終了時)(平成30年3月現在)
- ◆合格者数(累計)…1級170人(合格率27.6%)、2級1,194人(合格率45.0%)
(第120回甲信エリア試験終了時)(平成30年3月現在)

中
小
企
業
・
業
界
団
体

社内検定の構築により、高い技能レベルを客観的に証明することができ、組合企業の人事施策との連動により検定の取得は業界内におけるステータスとなり、業界自体の地位も向上した。特に高校新卒者の人材確保や定着面で、大きな効果を得られている。

(1) 社内検定制度の概要

ビケ足場仮設事業協同組合(以下「ビケ足場」という。)は、「ビケ足場施工士1級、2級」という社内検定を平成20年度から検討開始し、平成23年2月に厚生労働省の認定を受けている。

社内検定は、とび職などの国家技能検定では測れない、ビケ足場の組立に関する技能をはじめ、足場の設計や部材積算などの技能まで、現場で求められる職務に関する幅広い技能を測るものである。なお、『ビケ足場』とは、主に低層住宅建設現場で使用される足場の一種であり、安全対策と施工効率向上の両立を目的として、足場の緊結部分にくさび方式を採用した足場を示すものである。

(2) 背景・目的

社内検定構築の背景には、ビケ足場組合企業間において現場の品質や作業方法にバラつきがあり、そのため、組合企業が連携して受託をする場合などに支障をきたしていたことなどが挙げられる。

足場を組む作業は、簡単には自動化・ロボット化

できない領域であり、作業を担える人材の育成が急務であった。また、認定社内検定で一定の技能レベルを担保していくことの必要性について、業界としても問題意識があった。

そのため社内検定は「人の育成と現場品質の均質化」を目的とし、ひいては、作業手順の標準化、高い足場設計能力の習得、マナー・専門知識の習得、業界内地位向上、社会認知度を高めて若手の就業者を確保するといった効果も期待して構築した。



(3) 構築前後の取組

① 認定前

社内検定を取得することでどのようなメリットがあるのか、経営者だけでなく、受検者自身に理解してもらい浸透させることに苦勞した。特にベテランの従業員になるほど、「技能は現場で覚えるもの」「自分の技能を測ることなどできない」として、検定制度自体への忌避感があった。

受検者への説明として、「何十年培ってきた高度な技能・キャリアの軌跡を証明するもの、示せるものが何もないではないか、それではもったいない」ということを伝え、社内検定取得の意義の理解に努めた。

顧客であるハウスメーカーが認定社内検定を構築・活用していたこともあり、足場業界として、認定社内検定制度を構築すれば、顧客の信頼も獲得できるのではないかという業界共通の考えや雰囲気も後押しとなった。認定社内検定構築の目的を組合内で明確にし、共通認識を作り上げられることがポイントである。

なお、社内検定の立ち上げに際しては、組合内に「社内検定運営委員会」を設置した。

② 認定後

各会員には社内検定前の事前研修会で広報活動を行い、地域や各社の練習会で技能を高める訓練をしている。一方、検定を実施する事務局側は、審査・判断基準を統一するための検定委員研修会を定期的に開催し、採点の精度を高めている。

なお、住宅施工について顧客ニーズは多様化し、時代変化のスピードも速いため、試験内容や評価基準は随時見直していくことが今後の課題となっている。

(4) 人事制度・待遇面との連携

認定社内検定の取得者がどれだけ含まれているかによって、施工単価のランクを変化させるなど何らかのインセンティブを付与している。これは組合内統一のルールとして運用しており、施工スタッフのモチベーション向上に認定社内検定は寄与している。

また、現場施工責任者は原則、認定社内検定の2級施工士以上の有資格者に限定している。有資格者は、ヘルメットに資格取得シールを貼付することで有資格者であることが一目瞭然となっている。

その他、合格証や有資格カードの発行、トロフィーの贈呈、ビケ会ニュース（広報誌）などでの発表、大



手ハウスメーカーを集めた場で1級合格者の表彰などで受検のモチベーションを高めている。

(5) 構築の効果・メリット

組合企業内の人材育成と現場品質の均質化が同時に達成できている。

各現場において、チーフ（職長）、アシスタントの関係があるが、社内検定によってアシスタントの技術力が証明されたことで、チーフとアシスタントの役割分担ができるようになった。その結果、チーフが以前より全体に気を配ることができるようになり、安全面での向上もみられている。

従業員にとっては、社内検定を通じて目指すべき方向性や将来イメージを持つことができるため、モチベーションの向上の一助にもなっており、ひいては定着率向上にもつながっている。業界の主な採用対象は高校生であり、業界として認定社内検定という人材育成システムを有していることが、教師や保護者の信頼感を高めている。

最近では、2級は高卒3年目での受検者が増え1つの目標となっている。一方で、1級のストレート合格は難しく諦める者も多かったが、地道に学習と訓練を継続することで合格する者も増えてきている。このような1級合格者は、後輩の指導に熱心である。