

建設業の担い手確保・育成の具体的な方策等について

(最 終 報 告)

平成29年7月10日

秋田県建設業審議会担い手確保・育成小部会

建設業の担い手確保・育成の具体的な方策等について（最終報告）

目 次

I 県内建設業を取り巻く状況

1	検討の経緯	1
2	県内建設業の現状	
(1)	事業所数と従業者数	2
(2)	企業数と売上高	5
(3)	建設業許可業者数	8
(4)	建設投資額	8
(5)	県内新規高校卒業者の就職状況	9
(6)	新規高校卒業者の離職状況	11
(7)	就業者の年齢構成	12
(8)	賃金・休日の状況	14
(9)	女性の就業状況	17
3	担い手の確保・育成に係る主な論点	18

II 課題と対応の方向性

1	建設労働者の処遇改善の徹底	19
2	若手の入職と定着の促進	22
3	将来を見通すことのできる環境整備	25
4	教育訓練の充実強化等	27
5	女性の更なる活躍促進	29
6	建設生産システムの省力化・効率化・高度化	31

III 推進体制 33

秋田県建設業審議会担い手確保・育成小部会最終報告の概要

○検討の経緯

本県建設業は、本県の総生産の6.9%、就業者数の9.5%を占めるなど、地域経済・雇用を支える基幹産業のひとつであるとともに、社会資本の整備はもとより、災害や除雪への対応等を通じて、県民の安全・安心の確保に重要な役割を果たしている。

建設投資額の減少や人口減少の進行に伴い、建設労働者の高齢化と新規入職者の減少による「担い手不足」が顕在化・深刻化し、現在、本県建設業は将来の存続が危惧される状況である。

行政・業界ともに、担い手確保・育成の施策を推進しているところであるが、県内建設業における新規高卒者の充足率は約22%に止まっており、今後、そうした取組をより一層強化していく必要がある。

○担い手確保・育成に係る主な論点

1 新規高校卒業業者等の若者の就労が円滑に進まず離職率も高い状況を踏まえて、どのようにして若者の入職を促進するとともにその育成を図っていくのか。

2 賃金や休日等をはじめとする処遇の改善を進めていく上で課題・問題点は何か。また、どのようにして男女がともに働きやすい環境を整備していくのか。

建設業就業者の高齢化への対応や女性の活躍を一層促進していくためには、建設生産システム全体の生産性の向上が急務となっているが、この課題にどう取り組んでいくのか。

3 担い手の確保・育成に向けて全ての関係者の積極的な取組が求められる中で、行政（発注者）、建設業団体（受注者）、教育機関等の相互の連携・協力はどうか。

○課題

1 建設労働者の処遇改善の徹底

- ・自然環境に左右される労働条件
- ・収入や休日の問題が就職・定着しない原因
- ・特に若年層は休日確保対策が重要
- ・中核となる技術者・技能者に対する低待遇が定着率低下の要因

2 若手の入職と定着の促進

- ・県内の高校生が就職先として建設業を選択しない。
- ・建設業者は、新規卒業生を希望どおりに採用できない。
- ・採用しても3年以内に半数が退職
- ・担い手の高齢化、若手不足が深刻な課題

3 将来を見通すことのできる環境整備

- ・競争激化による収益性低下や下請負業者へのしわ寄せ等が建設業就業者の雇用環境悪化の原因
- ・雇用環境悪化が離職者増加や若手入職者減少の原因
- ・建設業者の中長期的な将来展望が可能な環境整備を通じた経営健全化や雇用の安定等の確保が必要

4 教育訓練の充実強化等

- ・建設労働者の高齢化、新規入職者減少が担い手の確保並びに熟練技能の継承の障害
- ・一企業単独での人材育成・技能継承では人数や業種に限界
- ・在職者に対する資格取得や技能習得等のキャリアアップの強化が必要

5 女性の更なる活躍促進

- ・県内建設業における女性就業者の割合は他産業よりもかなり低く、中でも技術者・技能者は少ない。
- ・女性にとって働きやすい職場は同時に、男性にとっても働きやすい職場であり、男性も含めた業界全体の意識改革や職場環境の改善が必要

6 建設生産システムの省力化・効率化・高度化

- ・建設労働者の高齢化、新規入職者減少に伴い地域建設業の維持が困難となる懸念
- ・行き過ぎた下請重層化が生産性低下や労務費へのしわ寄せ発生を要因
- ・現場施工技術向上や処遇の改善及び女性の更なる活躍のため現場生産性の向上が必要

○対応の方向性

- 適切な利潤の確保を通じた賃金水準の向上
- 中核となる技術者・技能者の技術・技能等の熟練度の適切な評価
- 高齢者が就労しやすい環境整備による技術・技能の継承及びマンパワーの確保
- 建設業への入職意欲及び定着の促進
- 完全週休2日普及に向けた取組
- 経営基盤強化に向けた取組

- 建設産業への理解や関心の向上
- 若手・中堅技術者のキャリアアップの促進
- 優秀な若手技術者等が早期に活躍できる環境整備

- 中長期的な事業の見通しの確保
- 地域を支える建設業者の確保

- 産学官で人材育成を支える仕組みの構築
- 小・中高等学校、高等教育機関、訓練機関等と連携した人材確保育成の推進
- 資格取得や技能習得によるキャリアアップの推進

- 女性の活躍に関する情報発信・啓発
- 女性にとって働きやすい環境づくり
- 女性のキャリアアップの促進
- 建設業への入職の促進

- 新技術・新工法の開発及び現場での活用促進
- 計画的・効率的な受注や施工の実施を通じた作業時間の短縮、計画的な休日確保等現場の労働条件改善の推進
- 技術者・技能者の効率的な活用
- 重層下請構造に関する実態の情報収集
- 技能労働者を大切に、施工力のある専門工事業者の適正な評価

上記の取組を強化するための推進体制の強化（担い手の確保・育成を推進する中核的な組織の立ち上げ）

I 県内建設業を取り巻く状況

1 検討の経緯

本県建設業は、本県の総生産の6.9%、就業者数の9.5%を占めるなど、地域経済・雇用を支える基幹産業のひとつである。

また、建設業は、社会資本の整備はもとより、災害や除雪への対応等を通じて、県民の安全・安心の確保に重要な役割を果たしているところであるが、建設投資額が大幅に減少し、一時は県内建設企業が相次いで倒産するなど、本県建設業は非常に厳しい環境に置かれることとなった。

このため、県では、建設産業振興のための基本的な考え方や具体的な施策・制度を示す指針として、平成24年度に「秋田県建設産業振興プラン」を策定したが、その後、人口減少問題と相まって、建設労働者の高齢化と新規入職者の減少による「担い手不足」が顕在化・深刻化し、現在、本県建設業は将来の存続が危惧されるに至っている。

担い手確保・育成の取組状況をみると、県においては、入札契約制度において若年者雇用等に取り組む建設企業にインセンティブを付与する仕組みを導入するとともに、建設業の魅力発信や技術者のキャリアアップの取組に助成する等、担い手確保・育成の施策を推進している。

また、各建設業団体においても、インターンシップの受入れ等の従来からの取組に加えて、会員企業の実態調査や検討委員会の設置等の新たな取組も始まっている。

このように行政・業界ともに、担い手確保・育成の施策を推進しているところであるが、県内建設業における平成28年3月新規高校卒業者の充足率は22.2%に止まり、平成29年3月新規高校卒業者の充足率は同年5月末現在で21.7%とさらに低下しているため、今後は、そうした取組をより一層強化していく必要がある。

こうした状況の中、建設業の改善に関する重要事項を調査・審議する「秋田県建設業審議会」の専門機関として、本小部会が平成28年7月に設置され、建設業の担い手確保・育成の具体的な方策等について、約1年にわたって継続的に審議してきたところである。

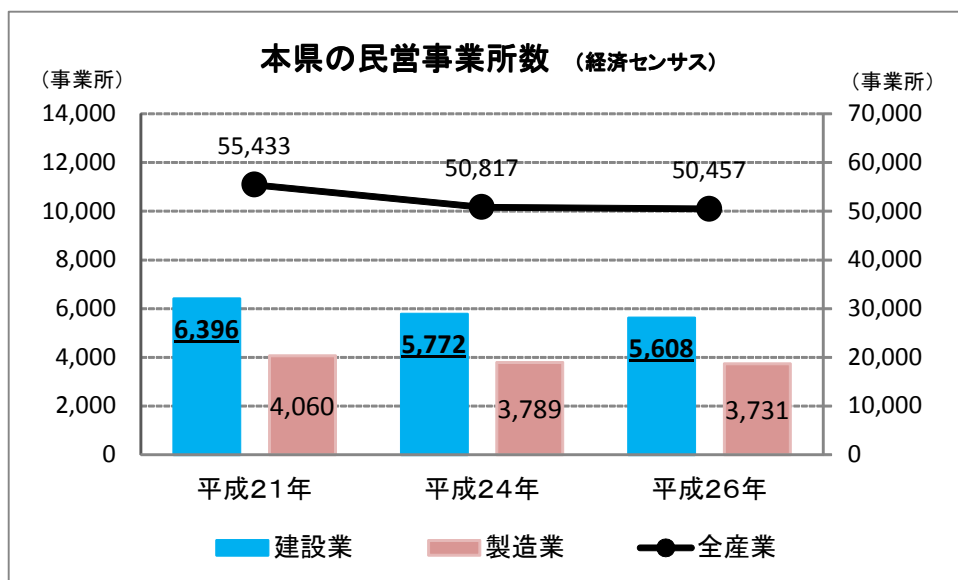
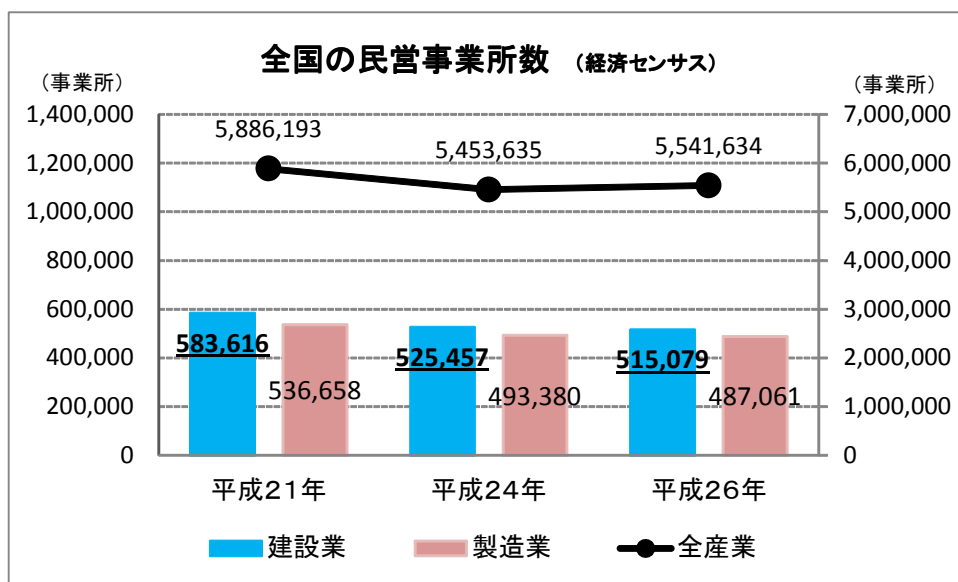
【審議スケジュール】

平成28年	7月29日	秋田県建設業審議会（諮問、担い手確保・育成小部会設置の承認等）
	8月30日	第一回小部会（担い手確保・育成の現状、意見聴取等）
	10月17日	第二回小部会（専門家による講演、意見聴取等）
平成29年	1月13日	第三回小部会（中間報告（骨子案）の提示等）
	3月17日	第四回小部会（中間報告とりまとめ）
	4月26日	秋田県建設業審議会（小部会からの中間報告等）
	6月 5日	第五回小部会（最終報告とりまとめ）
今後の予定	7月14日	秋田県建設業審議会（答申）

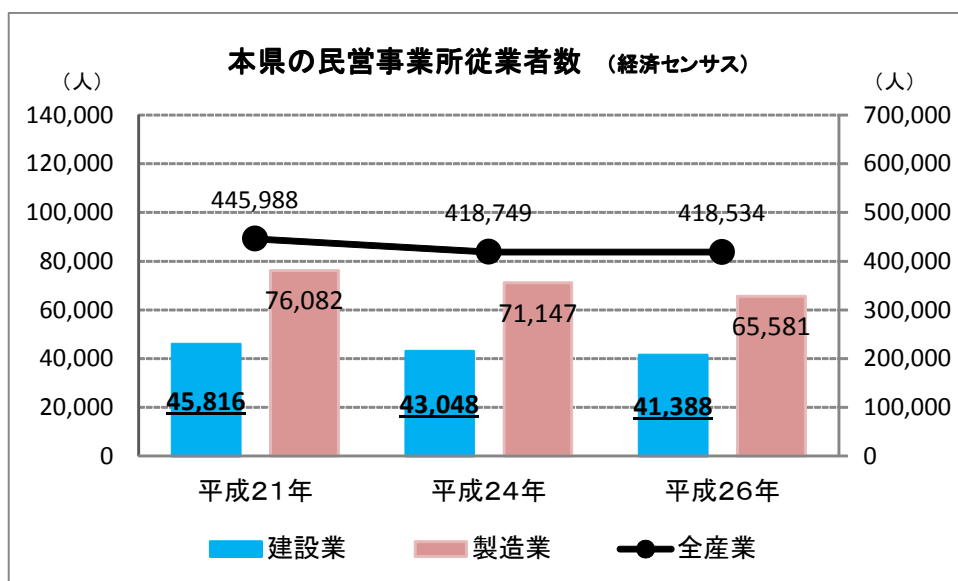
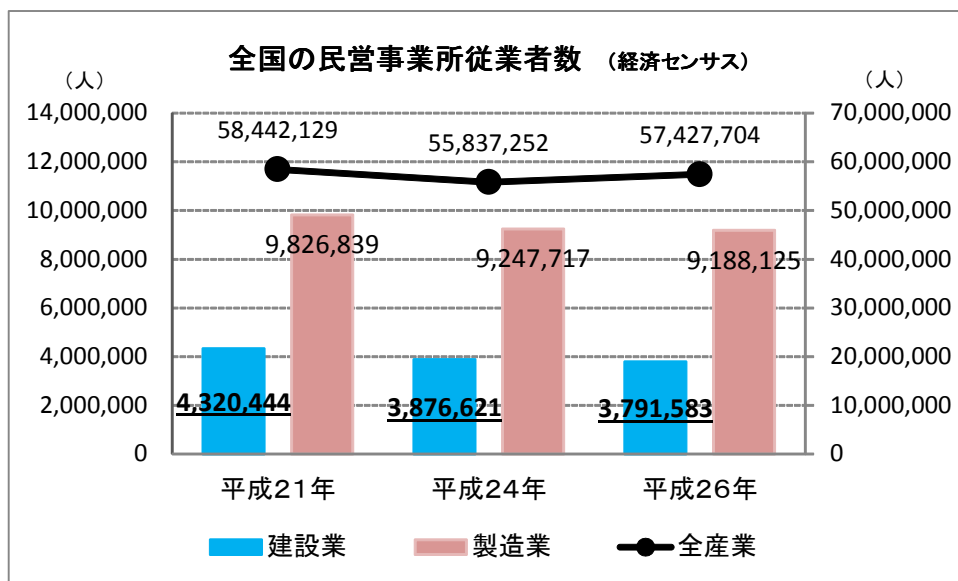
2 県内建設業の現状

(1) 事業所数と従業者数

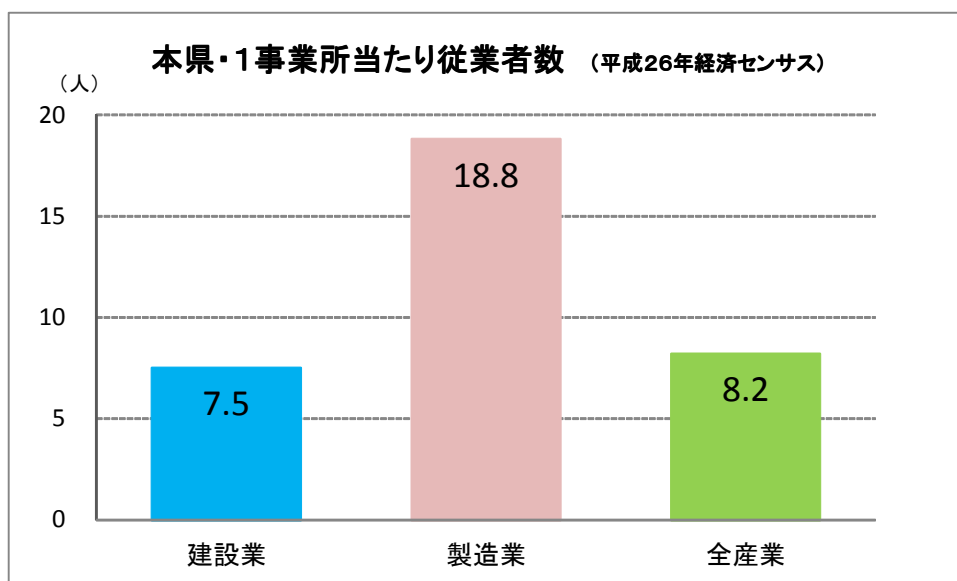
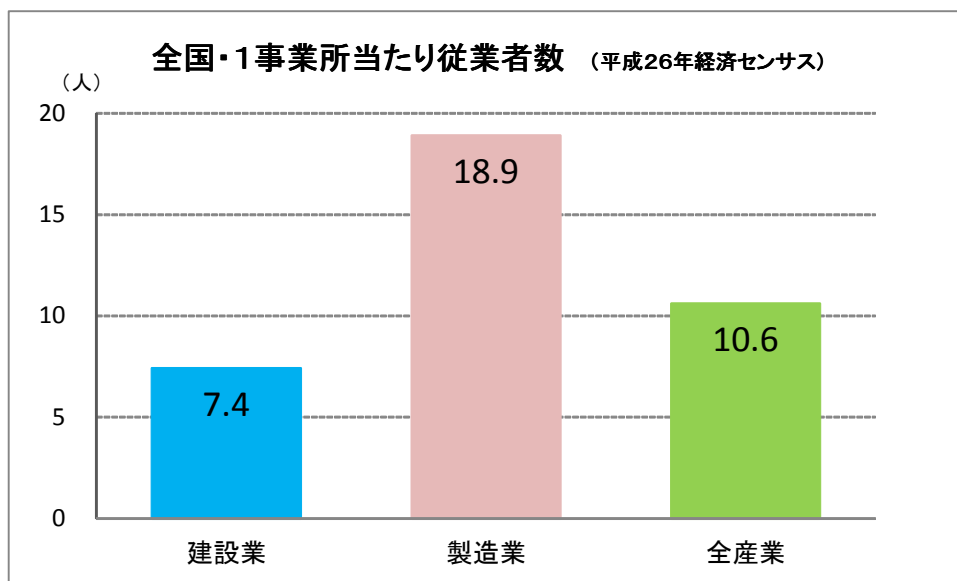
- 建設業の民営事業所数は、全国・本県ともに製造業より多い。
- 建設業の民営事業所数は、全国・本県ともに減少傾向にある。



- 建設業の従業者数は、全国・本県ともに製造業より少ない。

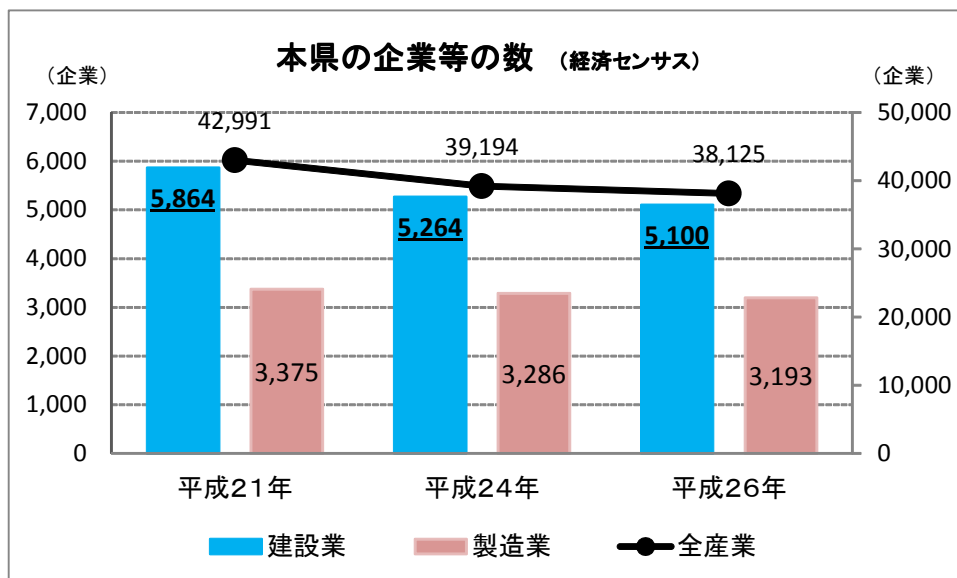
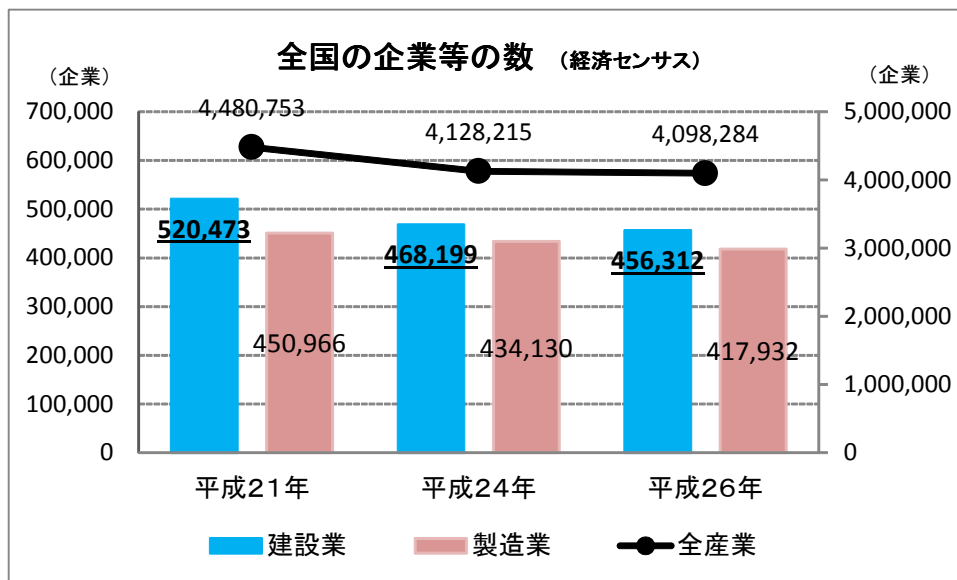


- 建設業の平均従業員数は、全国・本県ともに製造業・全産業より少ない。

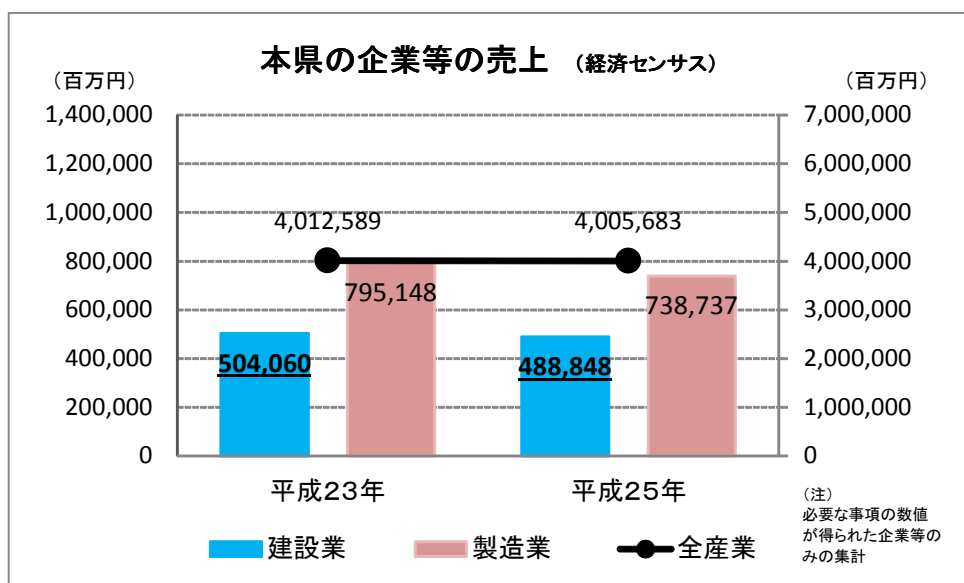
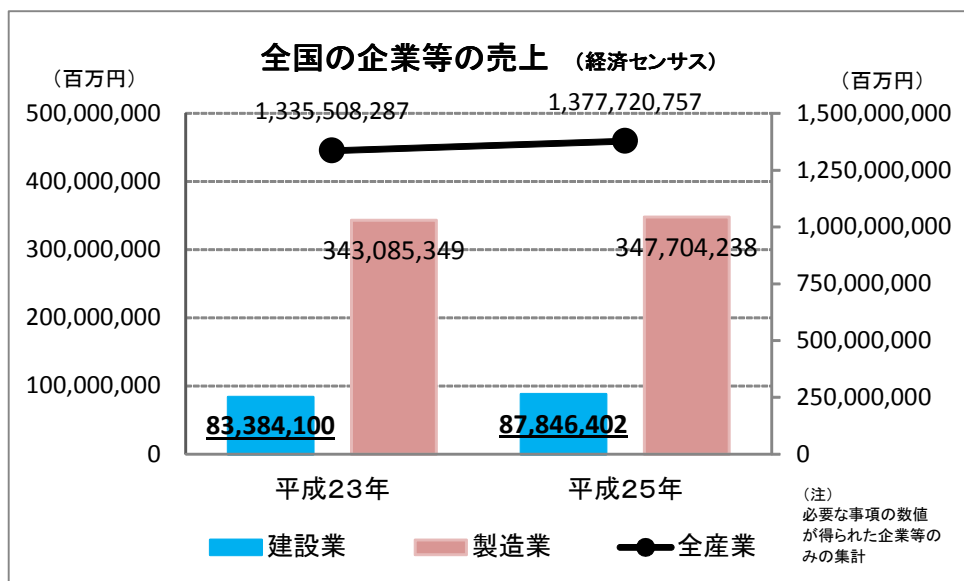


(2) 企業数と売上高

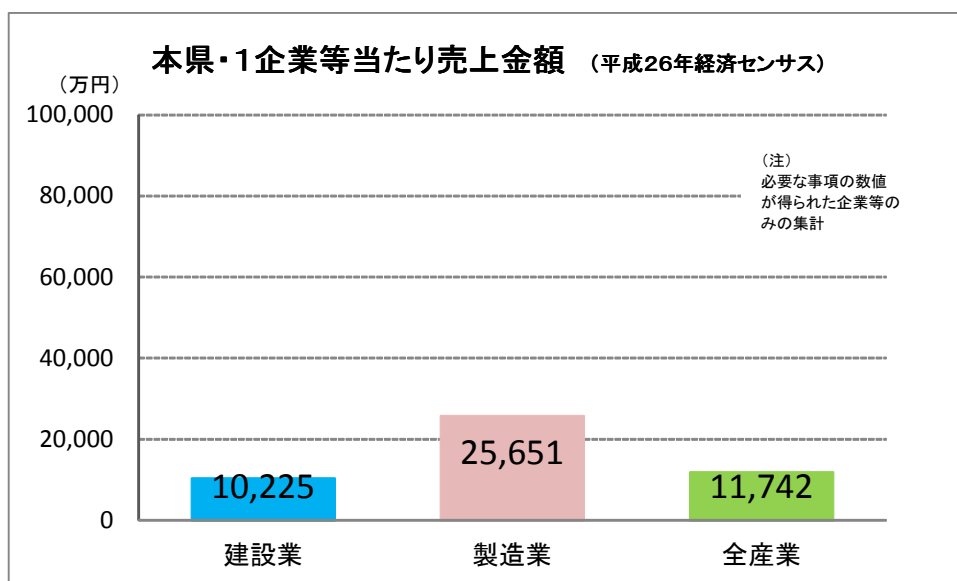
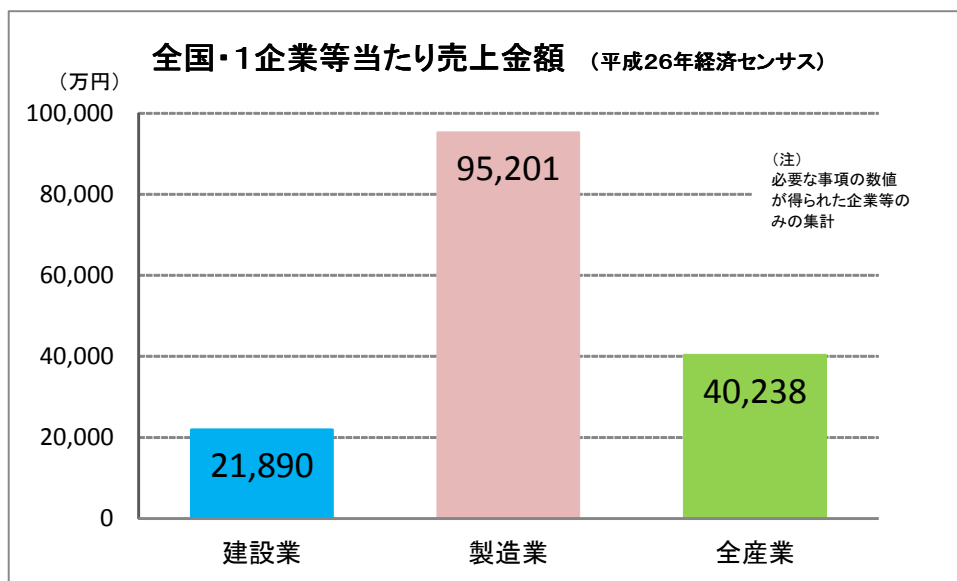
- 建設業の企業数は、全国・本県ともに製造業より多い。
- 建設業の企業数は、全国・本県ともに減少傾向にある。



- 建設業の売上は、全国・本県ともに製造業より少ない。

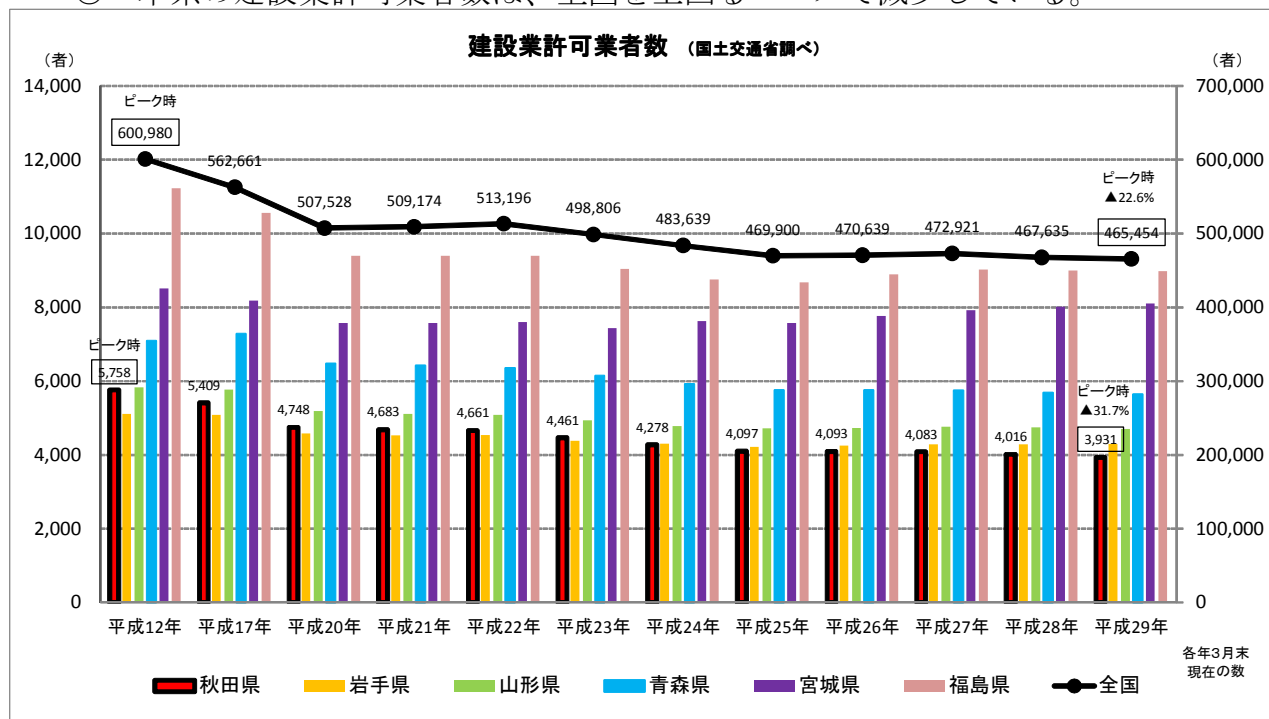


- 建設業の平均売上は、全国・本県ともに製造業・全産業より少ない。



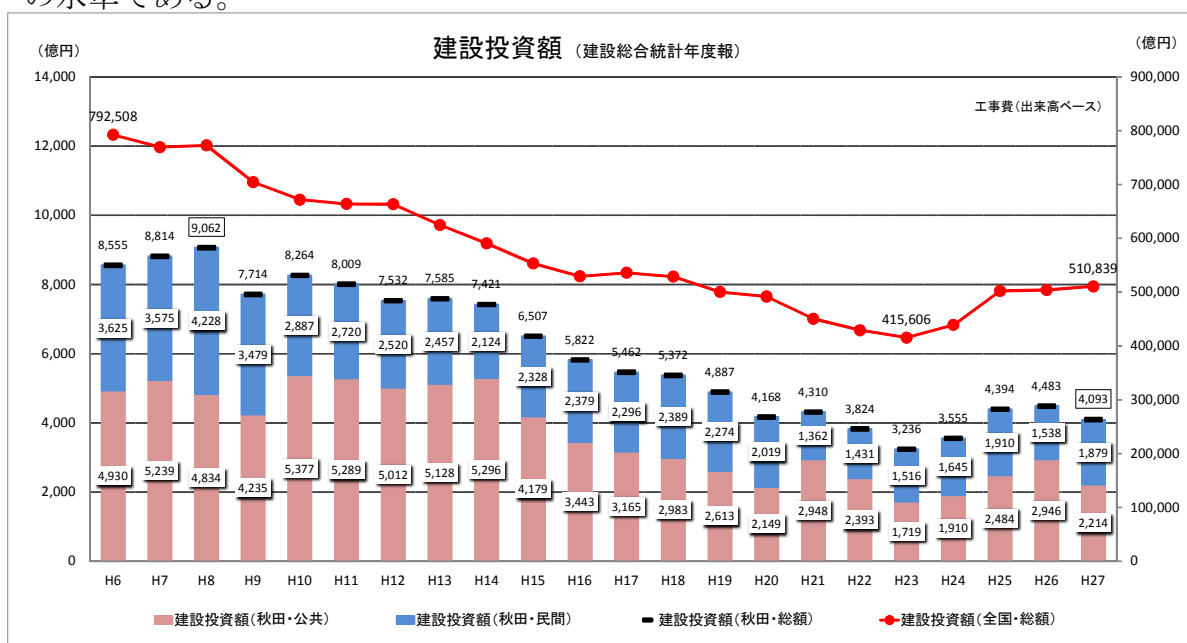
(3) 建設業許可業者数

- 建設業許可業者数は、全国・東北・本県ともに減少傾向にある。
- 本県の建設業許可業者数は、全国を上回るペースで減少している。



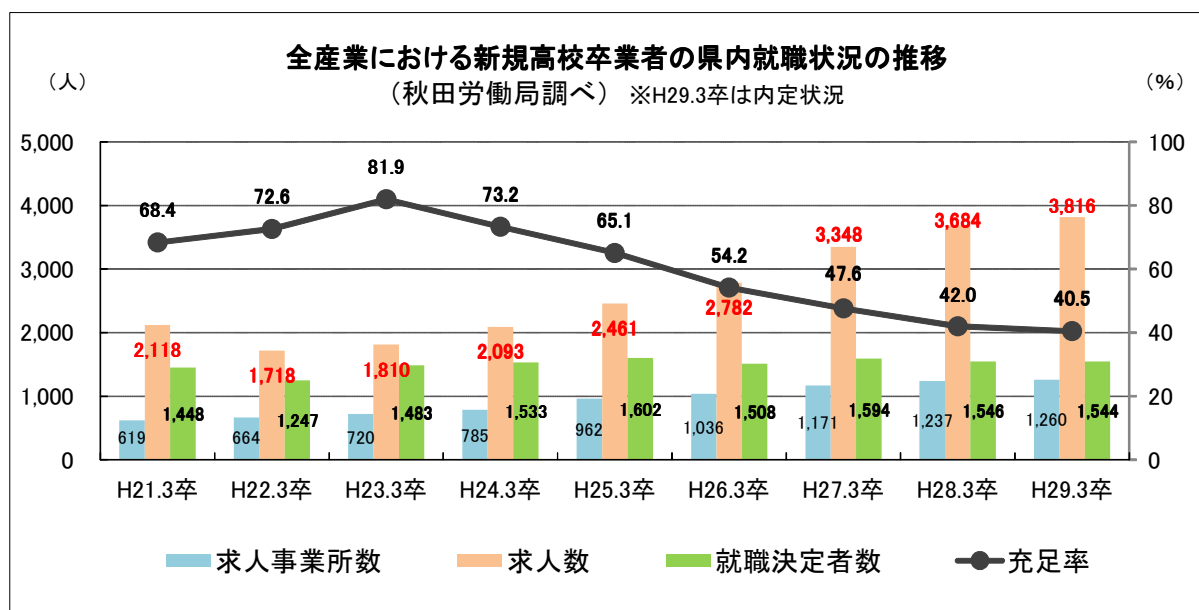
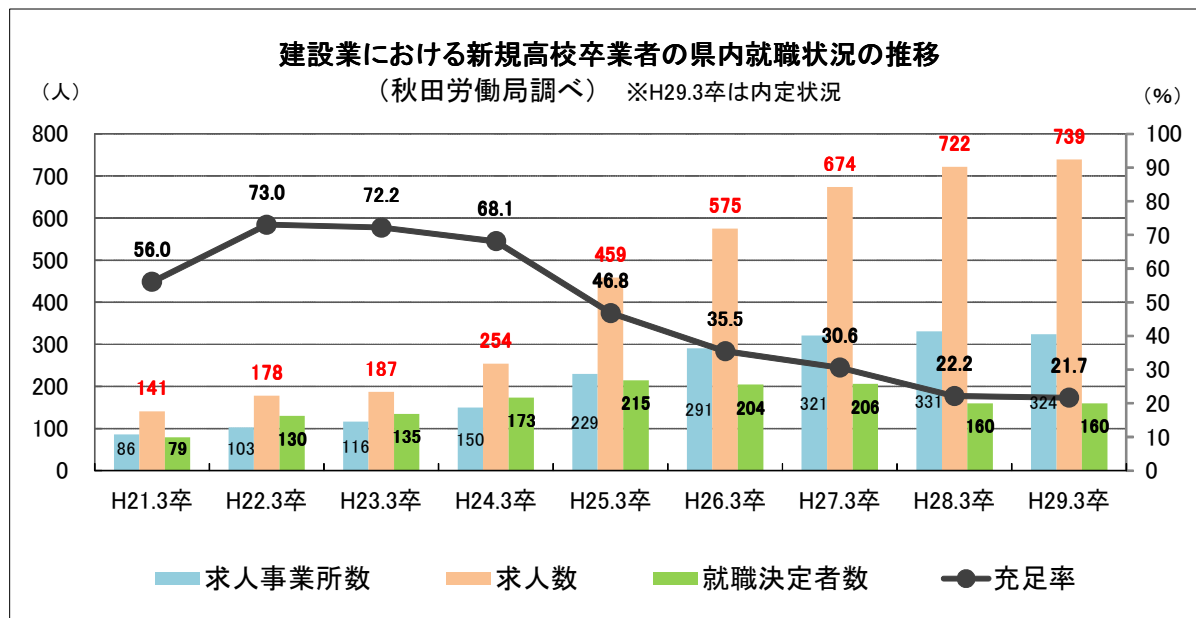
(4) 建設投資額

- 建設投資額は、全国・本県ともに減少傾向にあるが、近年は持ち直してきている。
- 本県の建設投資額は4,093億円であり、ピーク時（平成8年度）の45.2%の水準である。

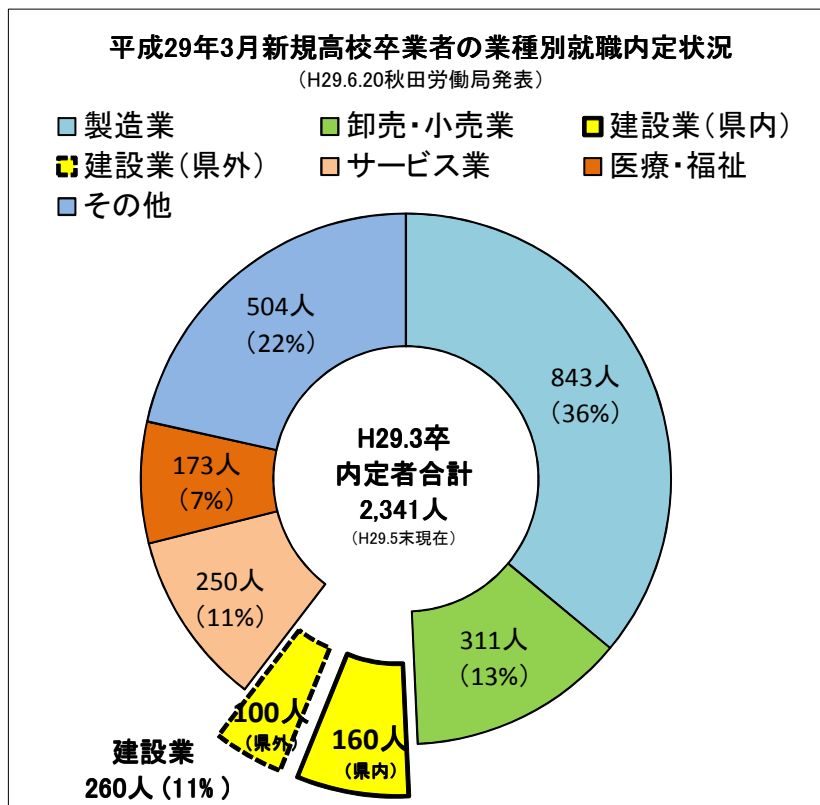


(5) 県内新規高校卒業者の就職状況

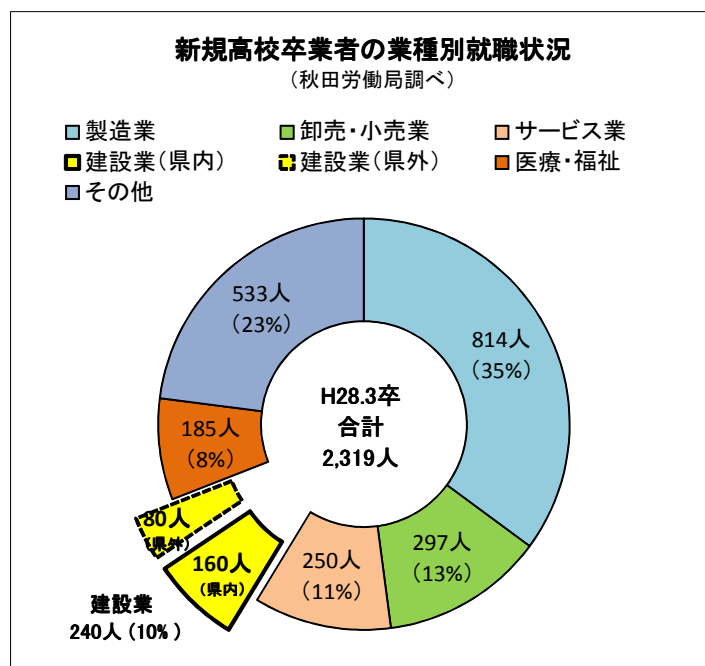
- 建設業の充足率は21.7%であり、全産業平均（40.5%）より低く、年々低下傾向にある。



- 建設業への就職予定者は260人で、全産業の中で3番目に多い。
- 建設業への就職予定者のうち、県内建設業への就職予定者は160人であり、昨年度と同数となっている一方、県外建設業への就職予定者は100人であり、昨年度より20人増加している。

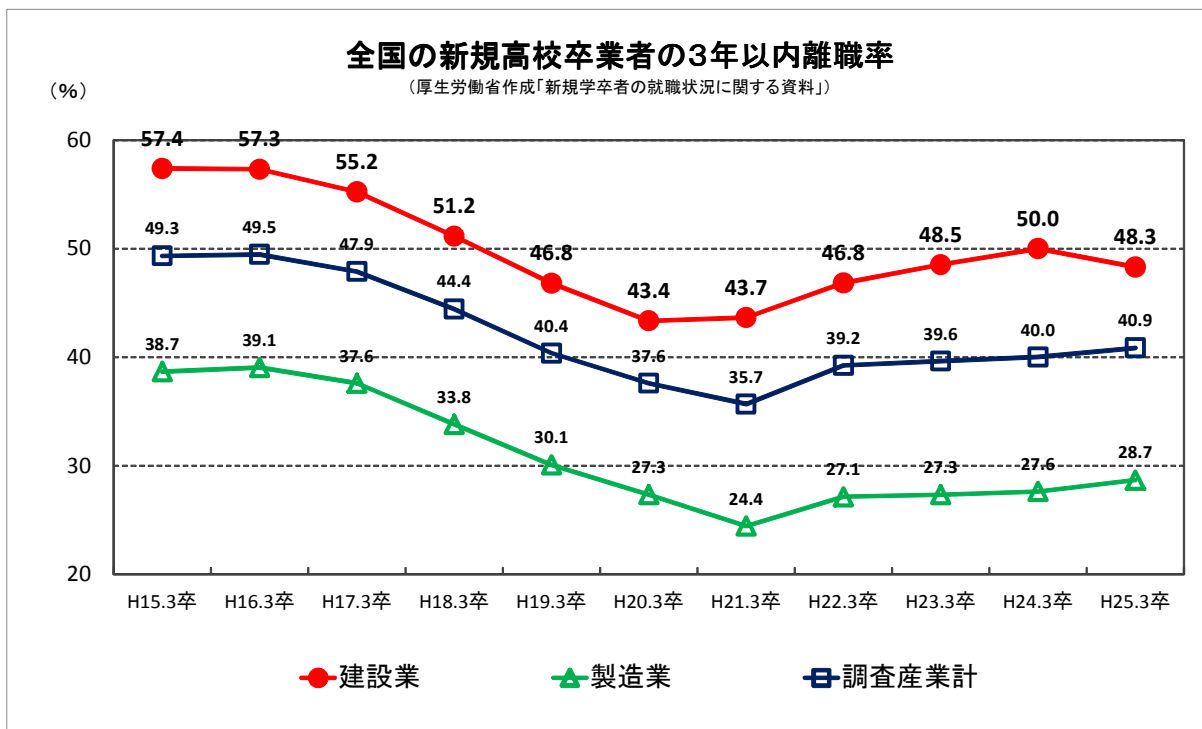


(参考) 昨年度の状況



(6) 新規高校卒業者の離職状況

- 全国の建設業に就職した者の約半数が3年以内に離職しており、製造業・全産業より離職率が高い。



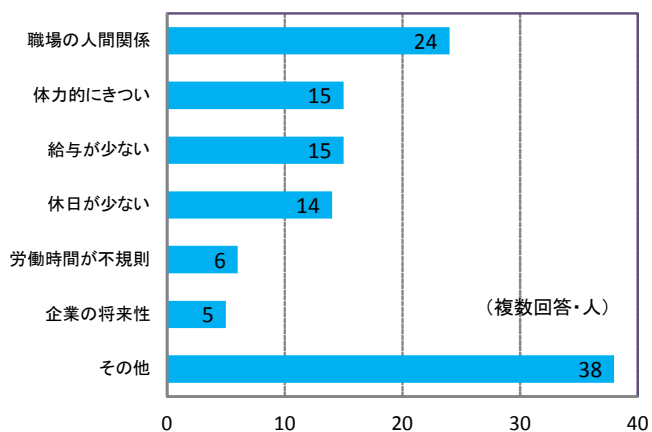
- 秋田県建設産業団体連合会（構成員企業399社）の調査によると、建設業における新規高校卒業者の3年以内離職率（平成23年度採用）は38.8%となっている。
- 離職理由としては、「人間関係」、「体力」、「給与・休日の少なさ」が挙げられる。

新規高校卒業者の離職状況

採用区分	採用者数 (人)	3年以内 離職者数 (人)
平成23年度	98	38
平成24年度	110	23
平成25年度	125	27

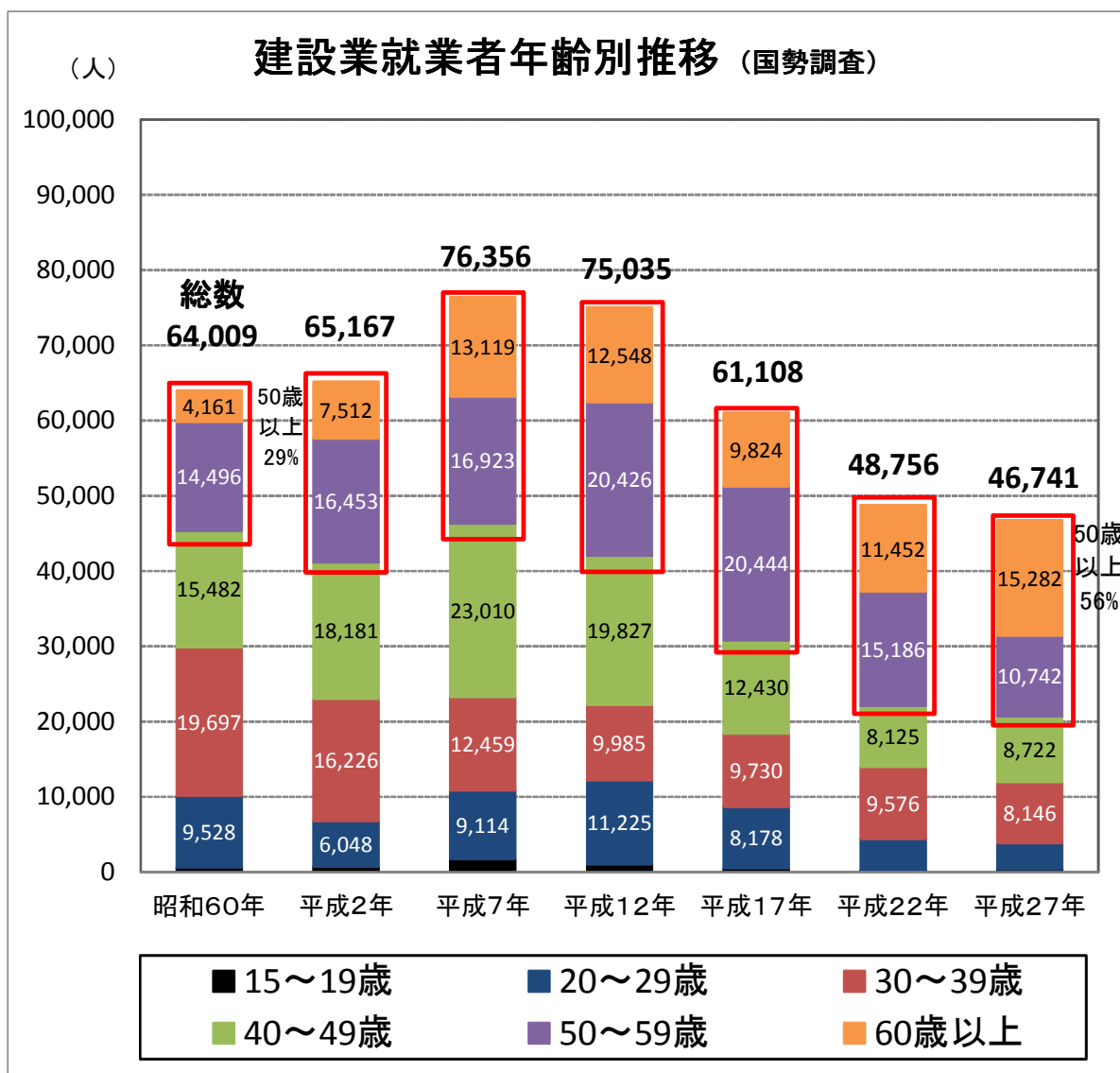
(注) 平成24年度は2年以内、平成25年度は1年以内の離職率

離職理由

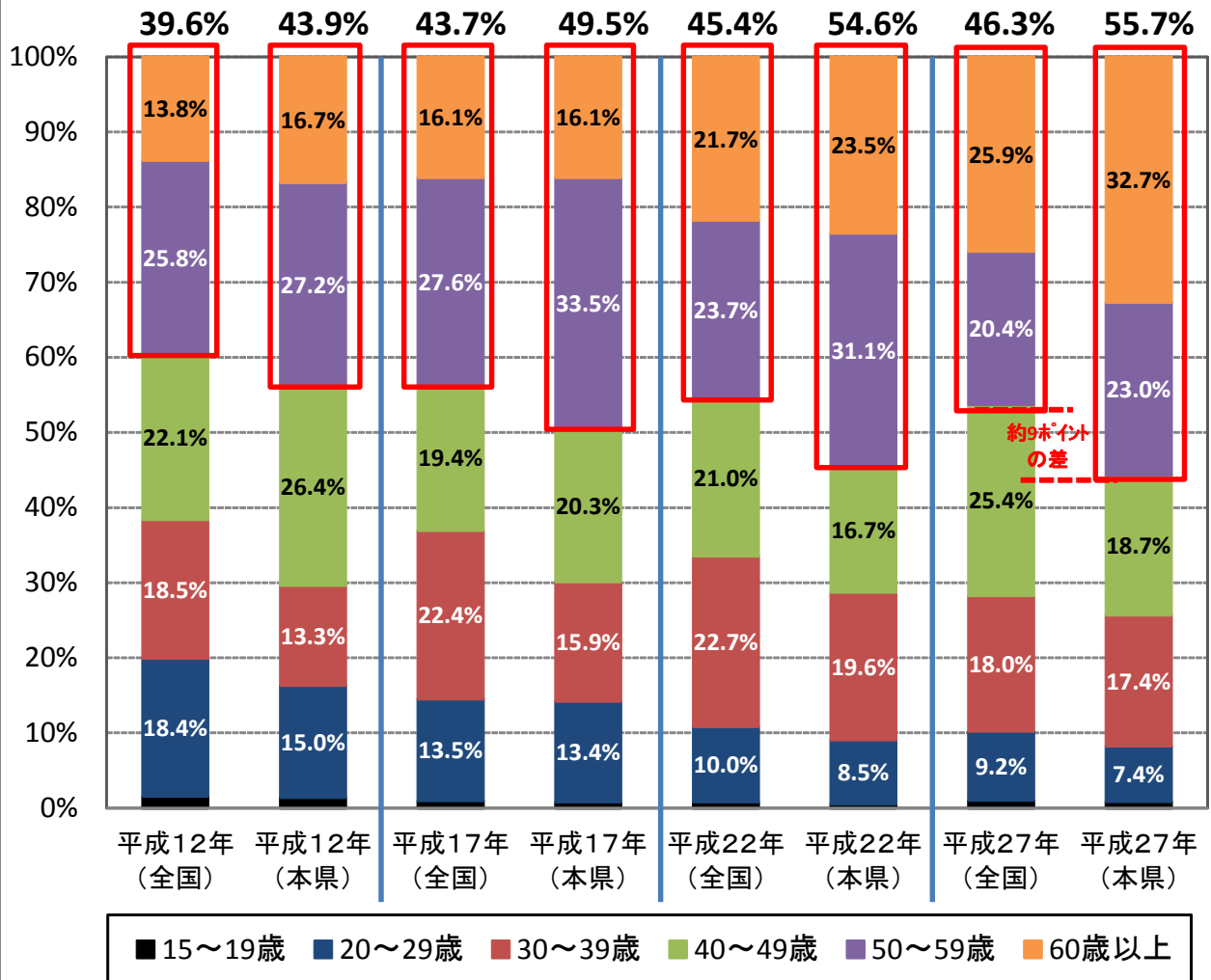


(7) 就業者の年齢構成

- 建設業就業者のうち半数以上が50歳以上であり、年々その割合が高くなっている。
- 50歳以上の割合は、全国平均より約9ポイント高く、全国を上回るペースで高齢化が進んでいる。

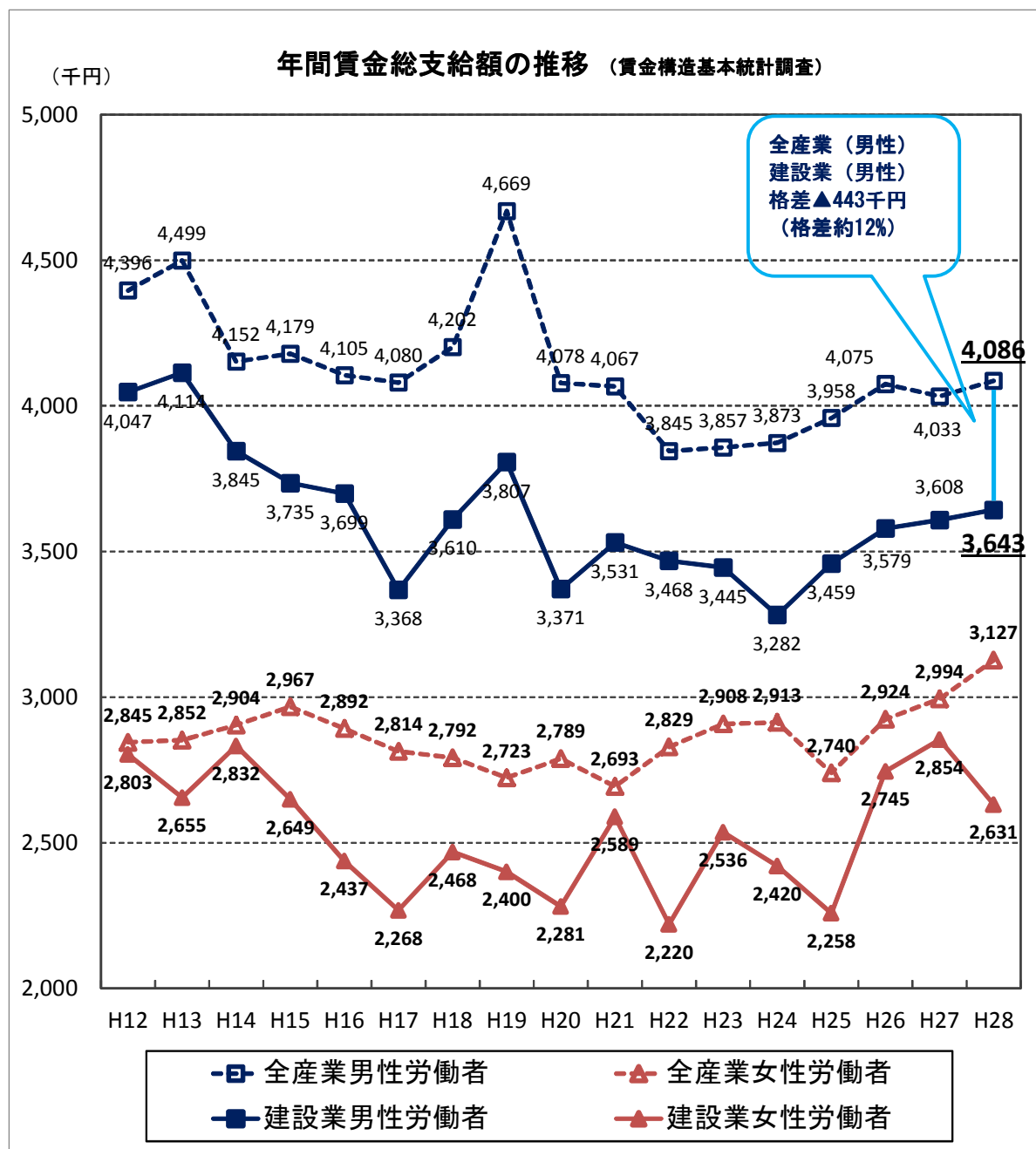


建設業就業者年齢別構成の比較（国勢調査）

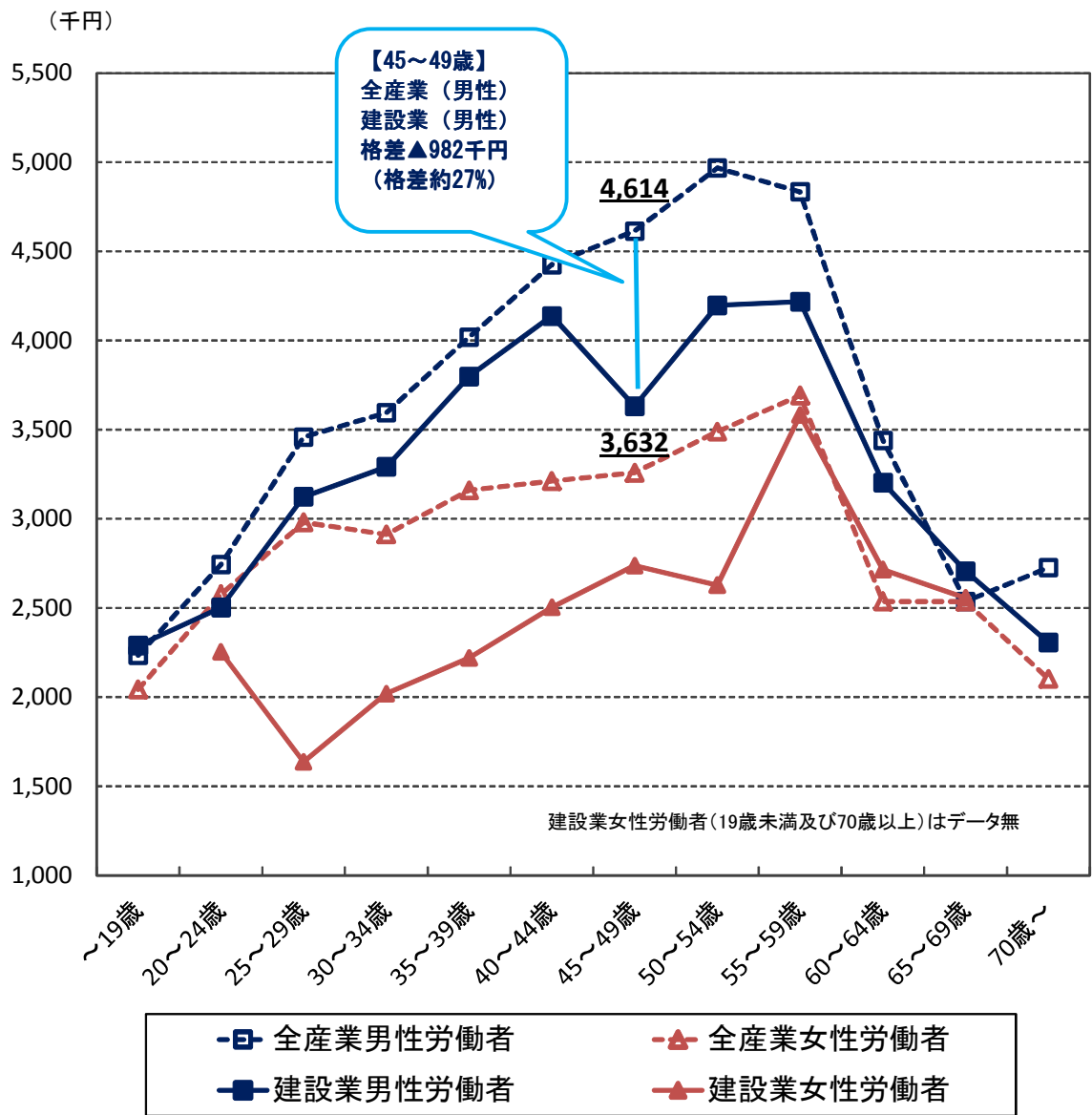


(8) 賃金・休日の状況

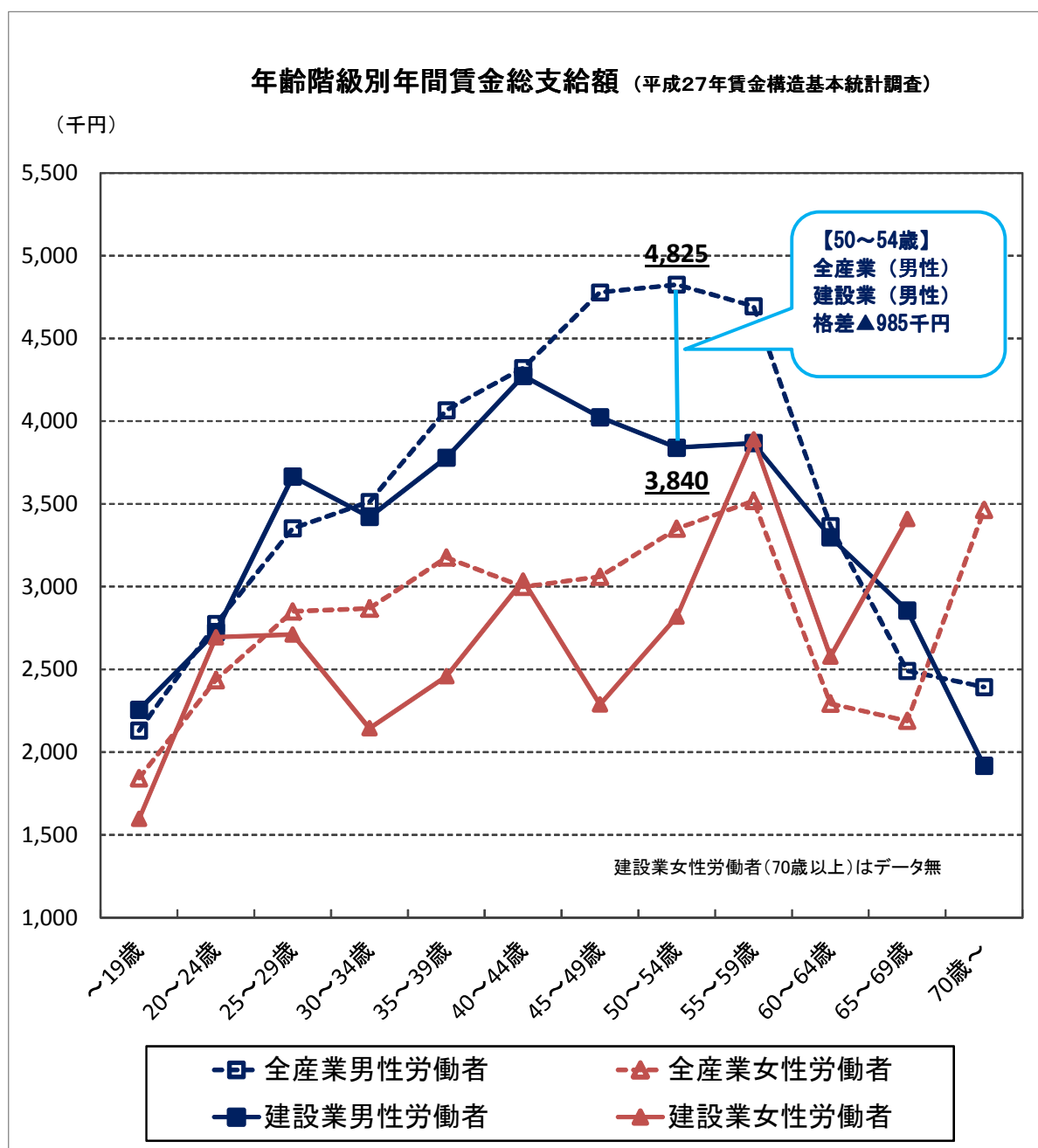
- 賃金は、回復基調にあるものの依然として全産業とは1割程度の格差があり、特に45歳以上での格差が顕著である。



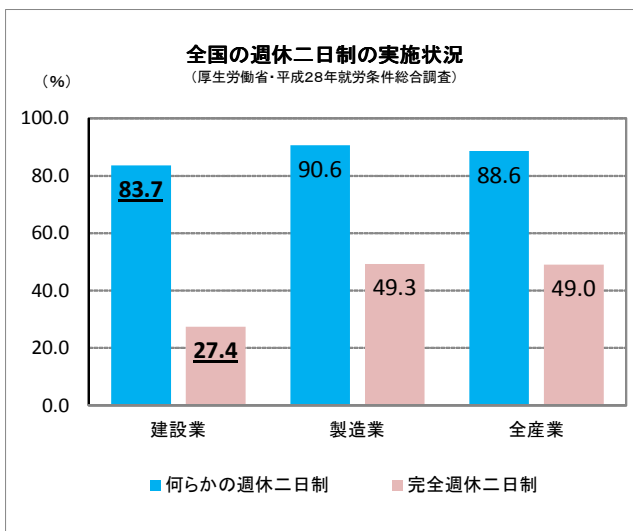
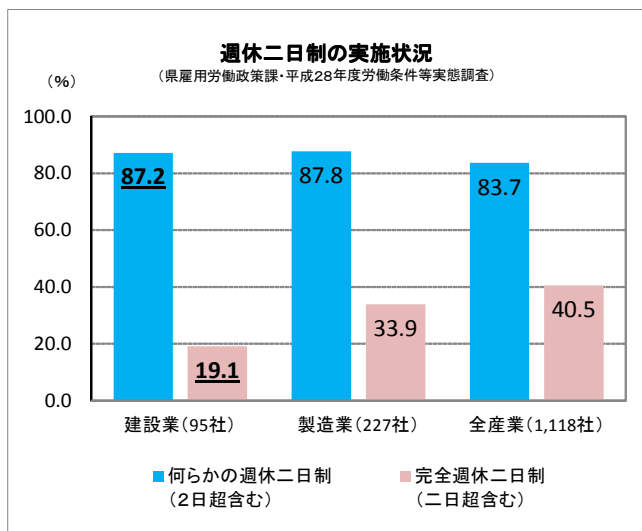
年齢階級別年間賃金総支給額（平成28年賃金構造基本統計調査）



(参考) 前回調査の結果

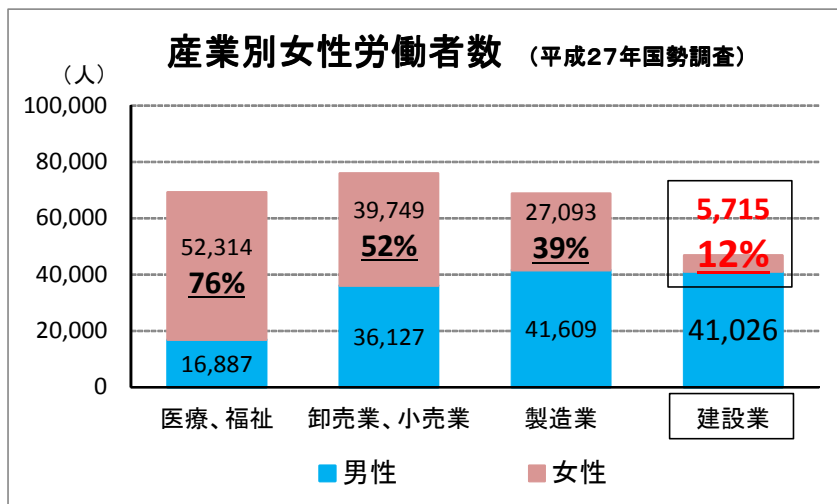


- 建設業において完全週休二日制を実施している事業所は19.1%であり、他産業より少ない。
- 本県の建設業は全国と比較しても完全週休二日制の導入が遅れている。



(9) 女性の就業状況

- 建設業における女性労働者の割合は12%であり、他産業よりもかなり低い。
- 建設業女性労働者のほとんどは事務・営業員であり、技術者や技能者は少ない状況となっている。



	総数 (人)	男性 (人)	女性 (人)	比率 (対総数)
事務 営業員	1,740	735	1,005	57.8%
技術者	6,095	5,925	170	2.8%
技能者	1,090	1,074	16	1.5%
運転手 作業員	3,370	3,294	76	2.3%
計	12,295	11,028	1,267	10.3%

秋田県建設産業団体連合会構成員企業468社
(H28.12秋田県建設産業団体連合会調べ)

3 担い手の確保・育成に係る主な論点

- (1) 新規高校卒業者等の若者の就労が円滑に進まず離職率も高い状況を踏まえて、どのようにして若者の入職を促進するとともにその育成を図っていくのか。
- (2) 賃金や休日等をはじめとする処遇の改善を進めていく上での課題・問題点は何か。
また、どのようにして男女がともに働きやすい環境を整備していくのか。
建設業就業者の高齢化への対応や女性の活躍を一層促進していくためには、建設生産システム全体の生産性の向上が急務となっているが、この課題にどう取り組んでいくのか。
- (3) 担い手の確保・育成に向けて全ての関係者の積極的な取組が求められる中で、行政（発注者）、建設業団体（受注者）、教育機関等の相互の連携・協力はどうあるべきなのか。

Ⅱ 課題と対応の方向性

1 建設労働者の処遇改善の徹底

【現状・課題】

建設産業の労働条件は、賃金、社会保険加入等において他産業と比べて立ち遅れており、本県においても全産業と比較して賃金は約1割程度低く、休日についても完全週休2日制を導入している割合は約21ポイント低い状況である。

社会保険加入率の改善など、既に実施している施策の成果は徐々に現れてきているが、収入や休日の問題及び自然環境に左右される労働環境などが建設業に就職・定着しない主な理由と考えられ、特に若年層にとっては、賃金に関する処遇だけでなく、週休2日等の休日確保対策が重要である。

また、中核となる技術者・技能者の熟練した技術・技能や、マネジメント力等のキャリアを適切に賃金に反映する等、離職率の低下や定着率の向上のために処遇改善の必要がある。

【審議会・小部会の意見】

- ・ 賃金の改善については、全社員の給料是正が伴うため経営側としては厳しい。
- ・ 建設業は働き盛りである40～50歳代の年間賃金総支給額が大きく下がっている現状。この部分の解決が必須である。
- ・ 就職希望の学生の関心は職場の人間関係や給与・休日が少ないこと。一番の関心は賃金面であり、県内の給料水準が低いため県外に流出する現状もあるため改善が必要である。
- ・ 友人が休日の際に自分は休日出勤という状況が、若者の早期離職の原因となりうる。
- ・ 休日が少ないのは建設業に限ったことではない。県内の建設企業がしっかりと収益を上げて賃金を増やしていくことが大切である。
- ・ 工事現場においては実際休む暇がない現状であり、完全週休2日制についても強制的に行わないと工事現場は休めない。
- ・ 年度末に集中する工期の分散等の施工時期の平準化と組み合わせで実施しなければ完全週休2日の実施は難しい。
- ・ 特に中途入職技能者のキャリアが給料に反映されていない現状であり、職人の職能に応じた評価がされていない懸念がある。
- ・ 業界としては若手や女性だけでなく高齢者も担い手と考えている。
- ・ 経営規模が小さいほど従業員の処遇改善は難しい。中小企業が存続し、または経営基盤を強化していくため、M&Aや合併、事業譲渡などを啓発し、円滑な事業継続をサポートすることも検討すべきではないか。

【対応の方向性】

「新規・継続」の区分

「①今後、新たに取り組んだ方がよいもの」、「②現在、取組の導入期にあり、実質的には①と同じと捉えることができるもの」及び「③一部の地域・団体等に限定されている取組であり、実質的には①と同じと捉えることができるもの」について「新規」と表示

「業界・教育・行政」の区分

取組の主体として最も相応しい者を表示

○適切な利潤の確保を通じた賃金水準の向上

・設計労務単価の適切な設定による積算	新規・継続	業界・教育・行政
・建設業界の賃金水準の向上に関する要請	新規・継続	業界・教育・行政
・技術者・技能者に支払われる賃金水準の向上	新規・継続	業界・教育・行政
・市町村に対するダンピング対策強化の働きかけ	新規・継続	業界・教育・行政

○中核となる技術者・技能者の技術・技能等の熟練度の適切な評価

・総合評価落札方式における登録基幹技能者配置に対する評価	新規・継続	業界・教育・行政
・登録基幹技能者の評価・活用による処遇の向上	新規・継続	業界・教育・行政

○高齢者が就労しやすい環境整備による技術・技能の継承及びマンパワーの確保

・熟練技術者・技能者によるOJTの実施促進	新規・継続	業界・教育・行政
-----------------------	-------	----------

○建設業への入職意欲及び定着の促進

・適正な工期・工程等による計画的な休日確保や作業時間の短縮	新規・継続	業界・教育・行政
・社会保険への加入と未加入者に対する指導	新規・継続	業界・教育・行政
・法令を上回る育児休暇制度の導入と当該取組への支援	新規・継続	業界・教育・行政
・技術者等の意識・要望等に関する実態の把握	新規・継続	業界・教育・行政

○完全週休2日制の普及に向けた取組

・モデル工事の実施による完全週休2日制の拡大	新規・継続	業界・教育・行政
------------------------	-------	----------

○経営基盤強化に向けた取組

・建設業者の合併支援策の継続	新規・継続	業界・教育・行政
・秋田県事業引継ぎ支援センター（※）のPRと活用	新規・継続	業界・教育・行政

※「秋田県事業引継ぎ支援センター」

県内の多くの中小企業において課題となっている経営者の高齢化に伴う後継者問題に対応するため、現経営者が後継者へ事業やこれまで培ってきた様々な財産（人、物、金、知的資産）を引き継ぐ事業承継についての相談窓口や助言を行う機関として秋田商工会議所が平成26年度に開設

2 若手の入職と定着の促進

【現状・課題】

秋田県内の建設業における新規高校卒業者の充足率は21.7%（平成29年3月卒）となっており、高校生が就職先として建設業を選択していない。また、建設業者は、新規卒業者を希望どおりに採用できていない。

建設業における全国の新規高校卒業者の3年以内の離職率は48.3%であり、採用しても3年以内に半数が辞めている。

生活基盤の整備や除雪等、地域の担い手として県民の安全安心の確保に貢献している建設業において、担い手の高齢化、若手不足が深刻な課題となっていることから、若手の入職促進及び定着に取り組む必要がある。

【審議会・小部会の意見】

- ・ 現場見学会の開催やPR用のDVDを活用する等、生徒の興味を建設業に向けるための取組が必要である。
- ・ PR媒体を作成しても郵送するだけでは意味がない。高校を訪問し、直接、生徒や先生に訴えかけていかないといけない。
- ・ 建設業界は、業界の入職動機の方角付けが薄い印象がある。
- ・ 高校生だけではなく、もっと若い段階で建設業界に興味を持たせられる工夫があればいいのではないか。
- ・ マスコミに取り上げてもらうため、もっとアピールが必要である。
- ・ 給与の決定の仕組み作りや今後の見通しを提示して「見える化」していくことで、スキルアップに取り組む意欲も出てくるのではないか。
- ・ 職場の雰囲気作りや人間関係等、若手職員への配慮が足りないのではないか。
- ・ 離職理由を分析することで、離職防止策を講じることができるのではないか。
- ・ 職場に同じ世代が少なく、職場で悩みを相談できないのではないか。
- ・ 職員自ら育成・チャレンジする職場の雰囲気作りに取り組んでほしい。
- ・ 離職率は入職する生徒・保護者の関心が高い部分であり、定着率向上が必須である。
- ・ 平成28年3月高校卒業者のうち、普通高校から建設業に入職した生徒は65名おり、建設業入職者のうち約25%を占めるなど決して少なくない。普通高校も含めた就職希望者に建設業界への入職促進の取り組みに力を入れることが必要と思われる。
- ・ 高校2年次に実施しているインターンシップは、普段の授業で専門分野を学ぶ意義の理解や建設業の魅力に触れ、職業選択に活かす生徒が多く有効である。
- ・ 高校3年生向けの対策では遅い。1・2年生向けの対策を講じる必要がある。
- ・ 県内大学等は、県内企業に詳しいコーディネータ等を配置する必要がある。
- ・ 若者の早期離職は建設業に限ったことではない。産業全体として、ミスマッチにより早期離職した若者をワンストップで受け止めて次の職場につなげていく仕組みが必要である。

【対応の方向性】

○建設産業への理解や関心の向上

・教育機関との連携による生徒・学生を対象とした出前講座や建設現場見学会、インターンシップの開催	新規・継続	業界・教育・行政
・建設業の魅力を伝えるパンフレットやポスター、動画等の作成・活用と当該取組への支援(建設業担い手確保育成支援事業魅力発信型)	新規・継続	業界・教育・行政
・小中学生等の若い世代や、生徒の親世代へ建設業の魅力を伝える働きかけ	新規・継続	業界・教育・行政
・就職を希望する生徒・学生に対するガイドブックの作成等、建設業に関する情報発信	新規・継続	業界・教育・行政
・総合評価落札方式における職業体験等の取組に対する評価	新規・継続	業界・教育・行政
・ドローンやICT（※）を活用するモデル工事の実施、ICT技術の活用・普及啓発及びICT人材の育成	新規・継続	業界・教育・行政

○若手・中堅技術者のキャリアアップの促進

・若手・中堅技術者を対象とした研修会や資格試験講習会等の開催と当該取組への支援（建設業担い手確保育成支援事業キャリアアップ型）	新規・継続	業界・教育・行政
・入職後のキャリアアップによる賃金や役割などの将来像がイメージできる標準例（キャリアパス）の提示	新規・継続	業界・教育・行政
・常に最新の知識や技術を修得し、自己の能力の維持・向上を図るための技術者の継続教育（CPD）の促進	新規・継続	業界・教育・行政
・「建設業キャリアアップシステム（※）」の活用による技術者・技能者の経歴把握及びスキルアップの促進	新規・継続	業界・教育・行政

○優秀な若手技術者等が早期に活躍できる環境整備

・総合評価落札方式における若手技術者配置に対する評価	新規・継続	業界・教育・行政
・入札参加資格審査における若年者を雇用し、継	新規・継続	業界・教育・行政

続雇用した場合の加点評価		
・ 総合評価落札方式における新卒者及び離職者の新規雇用実績や、技術職員の継続雇用の評価	新規・継続	業界・教育・行政
・ 高校在学中の資格取得の推進及び就職前準備研修への協力	新規・継続	業界・教育・行政
・ 若手技術者向け研修等の若手・中堅技術者を対象とした研修会や資格試験講習会等の開催	新規・継続	業界・教育・行政
・ 新規入職者講習会の実施やSNS活用等の同年代が悩みを共有できる仕組みづくり	新規・継続	業界・教育・行政

※「ICT」

情報処理や通信に関する技術、産業、設備、サービスなどの総称。「情報通信技術」と訳される。

※「建設業キャリアアップシステム」

建設技能労働者がその能力・実績に応じた適切な評価を受けられるようにするとともに、品質の向上をはじめとした現場管理の効率化を図ることなどを目的として、技能労働者の保有資格や就業履歴を業界統一のルールで登録・蓄積するシステム

平成29年度の運用開始に向け、国が（一財）建設業振興基金に委託しシステムを構築中

準備作業参加団体：（一社）日本建設業連合会、（一社）全国建設業協会、（一社）全国中小建設業協会、（一社）建設産業専門団体連合会、（一社）日本空調衛生工事業協会、（一社）日本電設工業協会、（一社）住宅生産団体連合会、全国建設労働組合総連合

3 将来を見通すことのできる環境整備

【現状・課題】

県内の建設投資額は平成27年度は4,093億円であり、近年は持ち直してきているものの、ピーク時の平成8年度と比較すると45.2%の水準となっている。

こうした建設投資額の急激な減少による競争の激化に伴い、一時期、県発注工事において低価格による落札が急増し落札率が大幅に低下した。

低価格での受注の増加による建設業者の収益性の低下や下請負業者へのしわ寄せなどにより、建設業就業者の雇用環境が厳しいものとなり、離職者の増加や若手入職者の減少といった構造的な問題が発生した。

こうした状況から改善を図るためには、中長期的な担い手の確保・育成対策として、建設業者が将来を見通すことのできる環境を整備し、経営健全化や雇用の安定等を図る必要があることから、発注者においては、工事発注・施工時期の平準化などの取組を進めるとともに、公共事業予算の安定的・継続的な確保や中長期的な事業の見通しの確保を図っていく必要がある。

【審議会・小部会の意見】

- ・人口減少化におけるインフラ整備のあり方、老朽化したインフラの長寿命化及び防災力の強化等の視点を踏まえ、望ましい人材及び必要数を確保する必要がある。

【対応の方向性】

○中長期的な事業の見通しの確保

・公共事業費の安定的・継続的確保と国へ対する働きかけ	新規・継続	業界・教育・行政
・ゼロ県債や社会資本整備総合交付金事業でのゼロ債務負担行為の設定などによる工事発注・施工時期の平準化	新規・継続	業界・教育・行政
・工事の発注見通しを年4回公表	新規・継続	業界・教育・行政

○地域を支える建設業者の確保

・工事の県内業者への優先発注、県内業者との下請契約や資材調達先を県内業者とすることの受注者への要請	新規・継続	業界・教育・行政
・県内中小建設業者の受注機会確保のための分離・分割発注の推進	新規・継続	業界・教育・行政

・除雪業務や道路河川等維持管理業務などにおける複数年契約による地域維持型 J V 制度の運用	新規・継続	業界・教育・行政
・受注者が工事の着手時期を柔軟に選択できる「余裕期間制度」の導入と活用	新規・継続	業界・教育・行政
・最新単価の適用による適正な予定価格の設定	新規・継続	業界・教育・行政
・経営者のスキルアップに繋がるセミナー・研修等の開催	新規・継続	業界・教育・行政

4 教育訓練の充実強化等

【現状・課題】

建設労働者の高齢化が進行する中、新規入職者が減少しており、担い手の確保並びに経験により蓄積された熟練技能の継承が困難となりつつある。

一企業単独での人材育成・技能継承では人数や業種に限界があることから、教育機関による育成や、会社の垣根を越えた業界の横断的な取組が不可欠となっている。

また、資格取得や技能習得等のキャリアアップにより、技術力・施工能力の向上が図られるほか、処遇改善及び定着率の向上が期待できることから、在職者に対する教育訓練の強化を図る必要がある。

【審議会・小部会の意見】

- ・技能者を養成する研修機関は全国で静岡と兵庫の2箇所しかなく、1年間で800人しか受入できない現状であり、8地方整備局に教育訓練施設を設立し、講習と試験を集中して行うなどして技能者を増やす取組を国に対して要望している。
- ・年2回の施工管理技術検定試験だけでは技術者不足は補えない。
- ・熟練技能者は優れた技能を有しているが、人に教えることには得手・不得手があることから、教える側の人材確保も課題である。

【対応の方向性】

○産学官で人材育成を支える仕組みの構築

・ポリテクセンターや技術専門校等の教育訓練施設等との連携体制の構築	新規・継続	業界・教育・行政
・企業連携による共同研修や人材交流等の実施	新規・継続	業界・教育・行政

○小中高等学校と連携した人材確保育成の推進

・高校生を対象とした出前講座や建設現場見学会、インターンシップの開催（再掲）	新規・継続	業界・教育・行政
・建設業の魅力を伝えるパンフレットやポスター、動画等の作成・活用と当該取組への支援（建設業担い手確保育成支援事業魅力発信型）（再掲）	新規・継続	業界・教育・行政
・小中学生等の若い世代や、生徒の親世代へ建設業の魅力を伝える働きかけ（再掲）	新規・継続	業界・教育・行政
・就職を希望する生徒・学生に対するガイドブック	新規・継続	業界・教育・行政

クの作成等、建設業に関する情報発信（再掲）		
・ドローンやＩＣＴを活用するモデル工事の実施、ＩＣＴ技術の活用・普及啓発、ＩＣＴ人材の育成（再掲）	新規・継続	業界・教育・行政
・高校在学中の資格取得の推進及び就職前準備研修への協力（再掲）	新規・継続	業界・教育・行政

○資格取得や技能習得によるキャリアアップの推進

・総合評価落札方式における技術者の継続教育の取組の評価	新規・継続	業界・教育・行政
・資格取得に結びつく研修の実施と当該取組への支援（建設業担い手確保育成支援事業キャリアアップ型）	新規・継続	業界・教育・行政
・技能実習に対する建設労働者確保育成助成金のＰＲと活用	新規・継続	業界・教育・行政
・若手技術者向け研修の実施	新規・継続	業界・教育・行政

5 女性の更なる活躍促進

【現状・課題】

県内建設業における女性就業者の割合は約12%であり、他産業よりもかなり低い。また、建設業女性就業者のほとんどは事務・営業員であり、技術者・技能者は少ないなど、女性の更なる活躍促進は県内建設業が抱える大きな課題の一つとなっている。

一方、国では、女性の活躍を国の成長戦略の柱と位置付け、行政と業界が協働して「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を策定し、建設業に入職する女性の増加や女性が働きつづけることができる職場環境づくり等の施策を推進している。

女性にとって働きやすい職場は同時に、男性にとっても働きやすい職場であり、男性も含めた業界全体の意識改革や職場環境の改善のため、新たな支援事業の立ち上げやモデル工事の実施等により建設業における女性の活躍を促進していく必要がある。

【審議会・小部会の意見】

- ・社内や現場の環境づくりが第一である。
- ・残業と家事を両立させるといのはつらいことだが、会社に相談して手を借りることができれば仕事を続けることができる。
- ・総合評価落札方式において女性技術者の評価の仕組みを導入することについて検討してはどうか。
- ・出産等の後に現場復帰するときの支援が大切であり、支援策としては、復帰前の研修費用の助成や職場内研修の実施に取り組む企業の評価などが考えられる。
- ・例えば農業分野では、農業用機械が著しく進歩し、女性でも快適に運転できるようになっている。建設機械においても女性向けにアピールできればよいのではないか。
- ・これだけ大きく女性活躍を取り上げる産業は他にないにもかかわらず、世間に浸透していない。女性活躍に関する広報を積極的に行う必要がある。
- ・女性が活躍することのメリットなどについて十分に啓発し、経営トップにアピールするなど、企業側の意識改革も不可欠と思われる。

【対応の方向性】

○女性の活躍に関する情報発信・啓発

・建設業の魅力を伝える情報発信	新規・継続	業界・教育・行政
・建設業に興味のある女子高校生と女性技術者による建設女子会の実施	新規・継続	業界・教育・行政

○女性にとって働きやすい環境づくり

・女性の職場環境の改善を図るための経営者向け研修会の開催	新規・継続	業界・教育・行政
・法令を上回る育児休暇制度の導入と当該取組への支援（再掲）	新規・継続	業界・教育・行政
・現場で働く女性に配慮した快適トイレ等の設置	新規・継続	業界・教育・行政
・女性でも扱いやすい建設機械等の普及促進	新規・継続	業界・教育・行政
・女性活躍推進に関する厚生労働省等の支援制度のPRと有効活用	新規・継続	業界・教育・行政

○女性のキャリアアップの促進

・女性技術者等のスキルアップを図るための研修会の開催と当該取組への支援	新規・継続	業界・教育・行政
・女性技術者配置モデル工事の実施	新規・継続	業界・教育・行政
・総合評価落札方式における女性技術者の評価	新規・継続	業界・教育・行政

○建設業への入職の促進

・教育機関との連携による生徒・学生を対象とした出前講座や建設現場見学会、インターンシップの開催（再掲）	新規・継続	業界・教育・行政
・建設業の魅力を伝えるパンフレットやポスター、動画等の作成・活用と当該取組への支援（建設業担い手確保育成支援事業魅力発信型）（再掲）	新規・継続	業界・教育・行政
・小中学生等の若い世代や、生徒の親世代へ建設業の魅力を伝える働きかけの強化（再掲）	新規・継続	業界・教育・行政

6 建設生産システムの省力化・効率化・高度化

【現状・課題】

全国を上回るペースで県内建設業就業者の高齢化が進んでおり、将来の労働力人口の減少により地域の建設業が維持できなくなる懸念がある。

また、重層下請構造について、建設業の産業特性上一定の下請構造は不可避であるものの、行き過ぎた重層化により間接経費が増加するなど、生産性の低下や労務費へのしわ寄せの発生の要因と考えられる。

そのため、少人数で施工可能なシステムの導入等の更なる現場施工技術の高度化や、休日等の処遇の改善及び女性の更なる活躍にも繋がる現場の省力化・効率化等の生産性の向上を進めていく必要がある。

【審議会・小部会の意見】

- ・ 3DCAD（※）が導入されている会社が少ない印象。導入を推進すべき。
- ・ インターンシップにおいてドローンなどの最新鋭の測量機械に触れることで、高校生の測量の仕事に対する就業意欲が高まっているという声がある。
- ・ 新技術が導入された場合、担当者が使い方を覚えるまで時間がかかり、習熟まで若年者の負担増が懸念される。
- ・ ICT導入については、生産性が向上すれば熟練技能者は不要になるという誤解を与えないよう配慮して進める必要がある。
- ・ 技能労働者は日給月給であり、仕事を休むと月の手取りが12万円程度の月もあると聞く。県内下請業者の現状も知っておく必要がある。

【対応の方向性】

○新技術・新工法の開発及び現場での活用促進

・ ICTモデル工事の実施やICT研修会・現場見学会の開催、職員の先進地派遣、関係機関との連携、工事現場における課題の検証等	新規・継続	業界・教育・行政
・ 3DCAD教育等を実施する高校に対する支援	新規・継続	業界・教育・行政

○計画的・効率的な受注や施工の実施を通じた作業時間の短縮、計画的な休日確保等現場の労働条件改善の推進

・ 債務負担行為や早期の繰越手続き、余裕期間等の施工時期の平準化及び適正工期の設定への取組（再掲）	新規・継続	業界・教育・行政
---	-------	----------

○技術者・技能者の効率的な活用

・技能実習に対する建設労働者確保育成助成金の周知・活用による多能工の育成	新規・継続	業界・教育・行政
・多能工の処遇の改善の取組	新規・継続	業界・教育・行政
・現場代理人等の常駐義務及び専任の主任技術者の専任義務の緩和	新規・継続	業界・教育・行政
・建設キャリアアップシステムによる技能労働者履歴の活用	新規・継続	業界・教育・行政

○重層下請構造に関する実態の情報収集

・下請の次数目標設定等に関する情報収集	新規・継続	業界・教育・行政
---------------------	-------	----------

○技能労働者を大切にし、施工力のある専門工事業者の適正な評価

・常時雇用・月給・週休２日制を原則とする雇用形態の普及	新規・継続	業界・教育・行政
・技能労働者の直接雇用の拡大	新規・継続	業界・教育・行政

※３DCAD（スリーディーキャド）

立体的（３次元）に工業製品や建設（土木・建築）の設計・製図をコンピューターで行う技術。

Ⅲ 推進体制

【推進方針】

行政機関、教育機関及び建設業界等との適切な役割分担をもとに情報交換や連携を密にし、各機関が実施する施策についてさらに連携を強化することにより、効果的に担い手確保・育成のための取組を実施することが期待される。

また、発注機関である行政機関相互の十分な連携を図り、可能な限り同一歩調での取組を進めていく必要がある。

こうした幅広い取組を網羅的に把握し、調整するための中核的な組織を新たに設置し、主体的な役割を担いつつ、関係団体・機関等と協力・連携しながら事業の推進に取り組んでいく。

【推進体制】

社会資本の整備・維持管理や災害対応等を担い、県民生活の安全・安心を支える建設産業の持続的な発展を図るため、新たに「建設産業担い手確保育成センター（仮称）」（以下「センター」という）を設置し、ワンストップ体制を整え、高校生・大学生等のインターンシップのほか、関係団体・機関等と協力し、マッチングや人材育成等を進める。

【センターの概要】

- ・ 設置箇所 秋田県建設部内に設置
- ・ 主な業務 ①担い手確保育成推進員（仮称）によるワンストップ対応
②広報・マッチング活動
③女性活躍推進活動
④人材育成活動
⑤運営委員会・サポート部会活動

【連携体制】

- 建設業界：秋田県建設産業団体連合会、（一社）秋田県建設業協会 等
- 教育機関：教育庁（小・中・高等学校）、高等教育機関、職業能力開発促進センター（ポリテクセンター） 等
- 関係団体：秋田県建設産業人材確保・育成事業推進委員会（（一社）秋田県建設業協会）、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 等
- 行政機関：厚生労働省、国土交通省、市町村、県（雇用政策、女性政策、教育政策、建設政策）