

「担い手の確保」についての主な意見（第 2 回会議）

[若年者・女性等の入職促進]

- 高校生を対象として、建設業協会が現場見学会など様々な事業を行っている。キャリア教育として効果が高くありがたいが、その手前の小学生・中学生やその保護者について働きかけが必要。
 - 最近の子供は親と仲が良い。若年者と合わせて保護者への取組みが必要。他県では、高校生の現場見学会で保護者が一緒に参加した場合、その 8 割が土木関係の会社に就職したとの報告もある。
-
- 進路を考えると、進路指導の先生のアドバイスの影響がとても大きいと聞く。工業高校以外にも総合学科などを設けている学校があるので、先生方に建設業の現状ややりがい・魅力をお伝えしていけば、建設業に興味を持つ生徒が増え親御さんの理解も進むのでは。
-
- 若い人材の確保はどの産業でも課題となっているが、建設業では高齢化がより進んでいることもあり色々なところで募集を行ってもなかなか人が集まらない状況。3K のハンデがあるのであれば、3K でない産業と比べて給料や休暇が良くなければ人は集まらない。
 - 社会保険についても重要ではないか。10 人未満のような小さな会社では社会保険をかけていないようなところもある。
 - 国・県では、5 年ほど前から社会保険への加入推進に取り組んでいる。また、経営事項審査において社会保険に加入していない場合は減点したり、工事費用の中に法定福利費を計上して下請にそのお金が行き渡るようにするよう指導を行っている。
-
- 安全性向上のためには、実際に働いている人や・会社組織としても意識の向上が必要。
 - 労働者本人やその親御さんにとっては安全であるということが重要な要素。ICT を活用した建設機械など、技術的に安全性を高めるという方法がある。
 - 県では、県発注工事の入札における総合評価の中で安全性について考慮している。また、工事で事故を起こした場合は、一定期間指名を停止するようなペナルティを課す運用を行っている。
-
- OPR の具体的な方法としては、スポーツファッションのような作業着やおしゃれで魅力的なイメージがあるとよく、現場見学会やインターンシップなどでは卒業生を送るということも効果的。
 - 建設業振興基金では、建設産業への入職促進を目的とした調査も毎年行っており、他県ではこの調査が実を結んで工業系の高校に土木コースを新設した事例もあるため、地域のニーズを踏まえることも重要。

[技術者等の確保・育成]

○技術者については資料にあるような資格取得支援が有効であり、技能者についてはこの4月から運用が始まる建設キャリアアップシステムの適切な運用が考えられる。

※ 建設キャリアアップシステム：

技能者の就労の経歴を蓄積するシステム。技能者が適切に評価され、処遇改善につなげていくことが運用目的の1つ。

○資料にある一級土木の資格は現場監督の中でも上のほうの資格。学校卒業後、長期間の実務経験が必要であり、こういった人材にいかに残ってもらうかが課題。技能者についても建設キャリアアップシステムでグレーディングが必要。

○若年労働者の指導について、今の時代に合った教育方法に改善することが必要。中小規模の事業者が非常に多く個社単位での育成が難しいため、業界団体の力で教育訓練の機会を確保する必要。

○一級土木の合格率は近年10~20%。平成20年あたりで10%を切る年が続き、県内ではこの世代の技術者（40歳前後の中堅の技術者）が不足している印象。建設業協会では、専門の講師を招いて個別指導に近いような形でレベルを上げていくための取組みを今年度から始めたところである。

○外国人技能実習生の受入れについては、団体監理型と企業単独型の2パターンがある。日本では95%以上が団体監理型だが、早い時期から海外に現地法人を設立して受入れに取り組んだ事例もある。

○昨年12月に入管法の改正があり、建設業では特定1号・2号の新たな在留資格が創設され、技能を持った外国人を確保する動きが進む。

○週休2日制もいずれは進んでいくので、事業者は早くから取り組むべき。一事例として、月1日の休工を実現するために、直営の労働者には有給休暇を増やし、下請けには休工を見積条件に入れることで、現場労働者の収入が減らないよう配慮するといった方法がある。

○最近、公共工事の行政の監督員の代わりに派遣される民間の現場技術員のことが問題になっている。派遣元の会社が好待遇を提示して、建設業の現場監督を引き抜いており技術者不足に拍車をかけている。

※ 現場技術員の派遣を専門的に行う民間のコンサルがあり、県などが委託する場合がある。

[建設業の魅力発信]

○建設業の魅力発信について、国の助成金や事業を活用する方法もある。出前講座あるいは現場見学会などは厚労省の助成金、小中学生という視点でいくと文科省の土曜学習応援団、一般向けには国交省のインフラツーリズムなど。

※ 人材確保等支援助成金（厚労省）：

若年者及び女性に魅力ある職場づくりコース（建設分野）

人材の確保・育成のための建設業事業主団体等の事業を支援

※ 土曜学習応援団（文科省）：

子供たちの土曜日の豊かな教育環境の実現を目指し、総合学習の時間の中で賛同企業・

団体が学習プログラムを実施

※ インフラツーリズム（国交省）

ダムや橋などの土木景観を観光資源と位置づけ、市民にその魅力や恩恵を発信するツアーを地方整備局単位で実施

○建設業振興基金では、建設業界ガイドブック（高校生以上向け）、日本を作る人たち守る人たちといったツールを作成している。（人材確保育成推進協議会では、現場見学会のマニュアル等も整備）。

○会社の中でも経歴が長い人がいつどんな資格をとってどんな仕事をしてキャリアを積んできたのか若い人に見えるようにするとよい。建設業においても、採用のホームページに技術者のステップアップモデルを掲載している例がある。技能者については、初級から中堅、職長、登録基幹技能者、その先には指導監督的な立場や経営者といったものなど、国のほうでも色々検討されている。

○会社規模が小さすぎると、仕事の内容は限られ研修等に人を出す余裕もない。資金力があり人材の層も厚くなれば、自社で研修制度を設けることも可能。ジョイントで仕事を取る、規模を大きくして専門分化してより質の高い仕事を取る、そうすると良い技術者が生まれるという好循環につながる。

□その他意見

○方向性(案)のところでも色々意見が出ているが、発注行政あるいは支援施策として、例えば休日が4休5休6休と増えていけば総合評価のときに加点するとか、合併・ジョイントに対しては何らかの優遇措置を設けるといったことをまとめていくイメージでよい。

○諸々の議論を踏まえ、発注行政、建設業行政、あるいは県の事業として取り組むべきものを出口戦略として考えていきたい。（事務局）

「担い手の確保」について

	現 状	これまでの取組み	課 題	委員意見等 (○意見等、●アンケート)	方向性
若年者・女性等の入職促進	<p>・建設業就業者の高齢化が全国平均に比べて早く進行</p> <p>・夏は暑く冬は寒い気候や地形的に工事や災害復旧に危険がともなう場合があるなど他産業との競争が不利</p>	<p>・入職及び定着を促進するため、行政機関(国、県など)と業界(建設業協会、事業者)が連携して事業を実施</p>	<p>・他産業との差別化を図り関係機関が協力して、担い手を確保する必要</p>	<p>○3Kなど負のイメージの払拭には対策が必要</p> <p>○建設業に就職しない理由として、危ないから、という理由が考えられる。</p> <p>○安全性向上のためには、実際に働いている人や会社組織としても意識の向上が必要</p> <p>●入職動機はその仕事のやりがい重要な要素</p> <p>●地図に残り、人の安全を守り、時間を経ても誇れる仕事、それが建設業</p> <p>○入職促進を目的としたアンケート調査など地域のニーズを踏まえる必要</p>	<p>・建設現場の環境改善や安全性向上の推進</p> <p>・建設業に期待される役割や地域貢献についての啓発</p> <p>・担い手確保のための支援制度や取組事例についての情報共有など、関係機関の連携強化</p> <p>・入職意識の調査など地域ニーズの把握</p>
	<p>[若年者]</p> <p>・建設業者の小規模化が全国平均に比べて進んでいる。</p> <p>・中小建設業者は若手の雇用確保が難しい。</p>	<p>・建設業合同企業説明会</p> <p>・高校生等を対象とした現場見学会、インターンシップ、技術検定試験準備講座</p> <p>・建設業協会青年部や個別事業者による建設現場見学や職業体験の取組み</p>	<p>・県内の高校生等を建設業に呼び込めていない。</p> <p>・児童・生徒を対象とした職業教育が必要</p>	<p>○小さいころから建設業のことに触れてもらい、目を向けてもらえるような取組みが必要</p> <p>○最近の子供は親との仲が良い。若年者と合わせ保護者についての取組みが必要</p> <p>○進路を考えると、進路指導の先生のアドバイスの影響がとても大きい。</p> <p>○建設現場を実際に見学してもらったり、現場の実務を体験できる学習会開催するといった方法がある。</p> <p>●専門性や技術の高さをまずは従事者自らが持ち、自分の仕事に誇りをもって出前講座などで伝えるとよい。</p> <p>●わかりやすく、おもしろく、特殊な技術や知識を披露してもらう機会があると、仕事の面白さが伝わる。</p> <p>○情報化施工やICT土工といった先進の技術は、若年者を惹きつけ良いアピールになる。</p> <p>○スポーツファッションの作業着などおしゃれで魅力的なイメージ必要。現場見学会等では卒業生を送ることも有効</p>	<p>・進路を決める前の児童・生徒の職業教育</p> <p>・若年者への取組みと合わせた保護者への働きかけ</p> <p>・進路指導等を行う高校教員の建設業への理解促進</p> <p>・県内の高校生を中心とした資格取得支援等の取組みの充実</p> <p>・情報化施工やICT土工の紹介など若年者に対して効果的にPRする方法の検討</p>
	<p>[女性]</p> <p>・女性が活躍していることの認知度が低い。</p> <p>・就労環境が十分整っておらず、他産業に比べて女性従事者は非常に少ない。</p>	<p>・けんせつ小町甲斐の活動(女性従事者の活躍推進、建設業への入職促進)</p> <p>・女性の語る会</p> <p>・県外技術者との交流</p> <p>・ICT土工研修 など</p>	<p>・女性が活躍しているという認知度を上げる必要</p> <p>・女性が働きやすい職場にするための環境整備</p>	<p>○まだ女性が働くには厳しい現場も多いが、建設業で働いていることの認知度が低すぎるため、認知度を上げる取組みが必要</p> <p>○県内の女性技術者はまだ本当に少ない。労働局のくるみんマーク認定のように、女性が活躍している現場であることをPRできる仕組みがあるとよい。</p>	<p>・メディア等を用いて女性活躍現場を紹介するなど認知度の向上</p> <p>・けんせつ小町甲斐の活動の支援を通じた働きやすい職場づくり</p>
<p>[外国人]</p> <p>・技能労働者は、少しずつ採用がある。</p> <p>・入管法改正により新たな在留資格が創設され、技能を持った外国人を確保する動きが進む。</p>	<p>—</p>	<p>・実態やニーズの把握</p> <p>・質の確保</p>	<p>○技能労働者については、すでに少しずつ採用がある。法改正により登用が拡大すると思われるが、質を維持できるよう受入体制を整える必要</p>	<p>・改正入管法に関する動向把握</p> <p>・県内の実態やニーズの調査</p> <p>・受入れのための環境整備</p>	

「担い手の確保」について

	現 状	これまでの取組み	課 題	委員意見等 (○意見等、●アンケート)	方向性
技術者等の確保・育成	<ul style="list-style-type: none"> 資格取得するまでに時間や経費がかかり中小建設業者が人材育成に十分取り組めていない。 即戦力となる資格をもった技術者が不足している。 他産業に比べて、若年者の離職率が高く定着していない。 	<ul style="list-style-type: none"> 新規入職者等への研修 若年労働者の技能講習受講に対する助成 優良工事業者(技術者)の表彰 	<ul style="list-style-type: none"> 技術者等を確保・育成するための仕組みづくりが必要 技術者等の社会的地位の向上に取り組む必要 	<ul style="list-style-type: none"> ○中小規模の事業者が非常に多く、個社単位での人材育成が難しいため、業界団体の力で教育訓練機会を確保する必要 ○自社の強み弱みを分析し、どのような人材が必要か見極め、事業者自身が人材育成計画や研修体制をきちんと整える必要 ●技術者の育成には時間と費用がかかる。すぐに辞めてしまうかもしれない人材に対して計画的な投資を躊躇してしまう。 ○今建設業に携わっている方々がどう思っているかや、それを支える家族やお子さんがどう見ているかということが大切。 ●この道路を作った人、この学校の建築に関わった人など、もっと顔が見えるようになるとよい。 ○技能者については、この4月から運用が始まる建設キャリアアップシステムの適切な運用が考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練機会の確保 ・技術者等育成のキャリアパスや人材育成制度の確立について、事業者が学ぶ機会の検討 ・技術者については、より高度な資格取得への支援等の検討 ・工事関係者の名前を刻印した銘板を現場に設置するなど誇りをもって仕事をしてもらえるような取組みの検討 ・建設キャリアアップシステムの適切な運用
建設業の魅力発信	<ul style="list-style-type: none"> 3Kなど厳しい仕事のわりに賃金が安いイメージがあること、不規則な就労や長時間労働が、就労を敬遠される理由となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> PR番組や動画の制作 建設まつりやCCI山梨のPRイベントを実施 	<ul style="list-style-type: none"> 新3K(給料、休日、希望)や安全を前面に出してPRできる段階ではない。 情報化施工やインフラメンテナンスなど時代の変化に対応し、入職・定着促進につながる取組みが必要 	<ul style="list-style-type: none"> ○時代の変化に対応し、入職・定着促進につながる取組みが必要 ○国のほうでもi-Constructionを推進している。力がなくても建設現場で働けるということを示しながらPRしていけば、女性やシニアの採用も見えてくる。 ○会社の中でも経歴が長い人がいつどんな資格をとってどんな仕事をしてキャリアを積んできたのか若い人に見えるようにするとよい。 ●建設業の持つ価値を、自信をもってPRするべき。(現場でのやりがいや楽しみ、すばらしい実績を上げている建設従事者のキャリアパス、最先端の技術、土木遺産や歴史的建築物の発掘など) ○国の助成金等を活用するとよい <ul style="list-style-type: none"> -人材確保等支援助成金(厚労省) -土曜学習応援団(文科省) -インフラツーリズム(国交省) など ○建設業界ガイドブックなど各種ツールを活用することも有効 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関が連携し、ターゲットに合った広報や体験学習の充実 ・技術者等のステップアップモデルの紹介 ・現場監督や技能者(職人)の仕事、インフラメンテナンスにスポットを当てた情報発信の検討 ・国施策や各種ツールの活用