

建築人材の育成・定着にむけた産学官連携について

●現状と背景

- ・山梨県：急激な人口減少と若者の県外流出
- ・産業界（企業）：慢性的な担い手不足。採用難に加え、入職後のミスマッチによる早期離職
- ・個人（若者・求職者）：将来的なキャリアパスへの不安、資格取得へのハードルの高さ
→このままでは、技能継承の空洞化、県外大手への依存構造の進行が懸念される。

●課題

- ・入口の拡大：非建設系新卒者や県外（I・U ターン）人材の関心喚起
- ・定着の向上：入職後の孤立防止と専門性・資格取得の伴走支援

●解決にむけた考え方

単なる「雇用」で終わらせず、個人の「成長」と「所属意識」をパッケージ化した枠組みの提供

- ・間口の拡大：「経験不問、働きながらプロを目指せる」というストーリーの提示
- ・定着率を高める：仲間：同じ志をもった仲間とのつながり
知見：やりがいを支える確かな知識・見識
信用：国家資格（建築士・施工管理技士等）取得

●提案

- ・産学官連携による人材育成の仕組みづくりと PR
→行政・企業・学校（山梨県立甲府工業高校専攻科建築科）の連携による取り組み紹介
→昼間は企業で「実務」を行い、夜間は専攻科で「原理・原則」を学ぶ。※すでに実績あり
→採用単体ではなく、「就業＋学習＋資格＋仲間」を一体化した“成長モデル”の提示

●期待できる効果

- ・未経験者の受入れ機会拡大：建設未経験者や県外人材に対し、強力なインセンティブを提供
- ・企業姿勢の可視化：「人を育てる業界」としての社会的信用の向上（ブランディング）
- ・コア人材の定着：地域・企業へのエンゲージメントが高く、自走可能な技術者の育成

●役割分担

- ・企業：昼間の就業先の提供、就学支援
- ・学校：夜間の就学先の提供（知識・技術・本質探究・人間関係構築・資格取得）
- ・行政：広報「山梨県独自のキャリアの道筋」の発信（移住・就業イベント・HP 等）、連携企業のマッチング、制度設計および進捗フォロー

●今後について

- ・R8 年度：モデル事例紹介、連携の枠組の構築・試行、検証
- ・R9 年度：アクションプランへの反映