

# 第2回 明日の建設産業を考える山梨会議 資料

平成31年2月21日

山梨県県土整備部

- (1) 第1回会議の主な意見と検討テーマの設定
- (2) 建設業者向けアンケートの結果
- (3) 検討テーマについて
- (4) 「担い手の確保」について
- (5) スケジュールについて

# (1) 第1回会議の主な意見と検討テーマの設定

## 議論の進め方

- ・公共工事への依存度が高いことや治山・治水のストック率が高いことなど本県の特徴を踏まえる必要
- ・インフラメンテナンスに注目すると建設業の力が必要。担い手確保と並行して生産性向上の議論が必要

## 人材の確保・育成

- ・小さいころから建設業のことに触れてもらって、目を向けてもらえるような取り組みが必要
- ・災害時には、地域を熟知していてすぐに対応できる人材が地場の建設産業は求められる。
- ・県内の女性技術者は非常に少ない。女性が活躍している現場であることをPRできるような仕組みが必要 等

## 技術力の向上

- ・情報化施工やICT土工について、山梨のような小さな現場でも活用できるのか効果が出るのか。
- ・国ではi-Constructionを推進。力がなくても建設現場で働けることを示せば女性やシニアの活用も見える。等

## 経営力の強化

- ・人口減少とともに公的予算も縮小されていくことが見込まれる中で、多様な道を考えていく必要
- ・AIなど新技術の導入や女性や新しい人材を呼び込む魅力づくりを小さい単位でやれるのか懸念される。等

## 建設業者向けアンケート

- ・現場環境の改善など事業者自身がどのように取り組んでいるか。
- ・行政(国や県など)の支援策についてどのようなものを活用しているか。

アンケート項目を  
追加・修正し実施  
(10月)

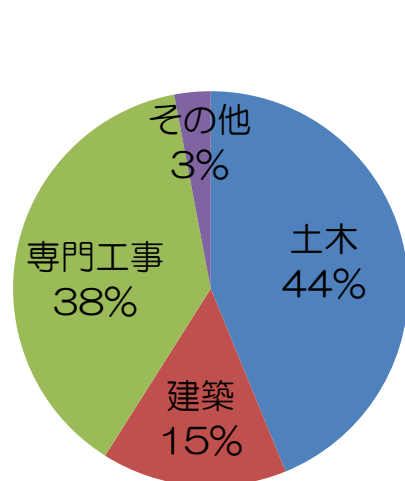
検討テーマ及び論点に反映

※参考資料1

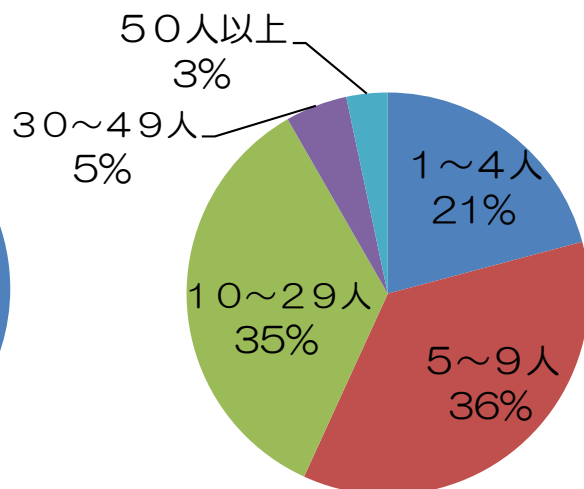
## (2) 建設業者向けアンケートの結果

- 1 アンケート調査の実施期間  
平成30年10月
- 2 対象数  
1,053事業者(県発注工事への入札参加資格のある県内建設事業者)
- 3 実施方法  
インターネット(メール)
- 4 回答数  
542事業者(回答率51.5%)

※参考資料2

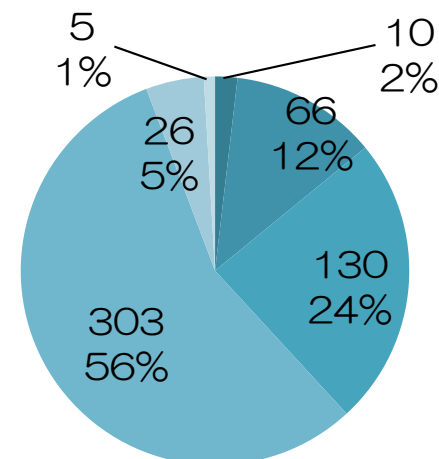


【F3】主な業種



【F4】建設業に係る従事者数

回答事業者の約9割が  
従業者数30人未満

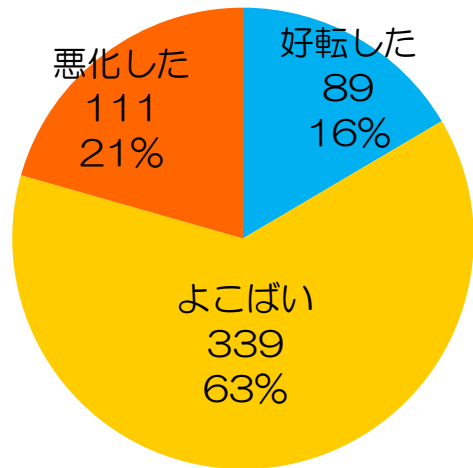


【F5】資本金等

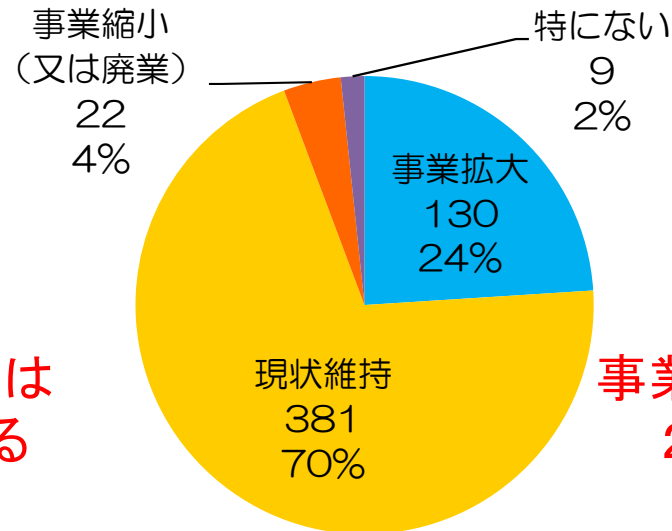
回答事業者の約9割が資本金  
5000万円未満の会社

# (2) 建設業者向けアンケートの結果

## 経営課題、経営戦略について



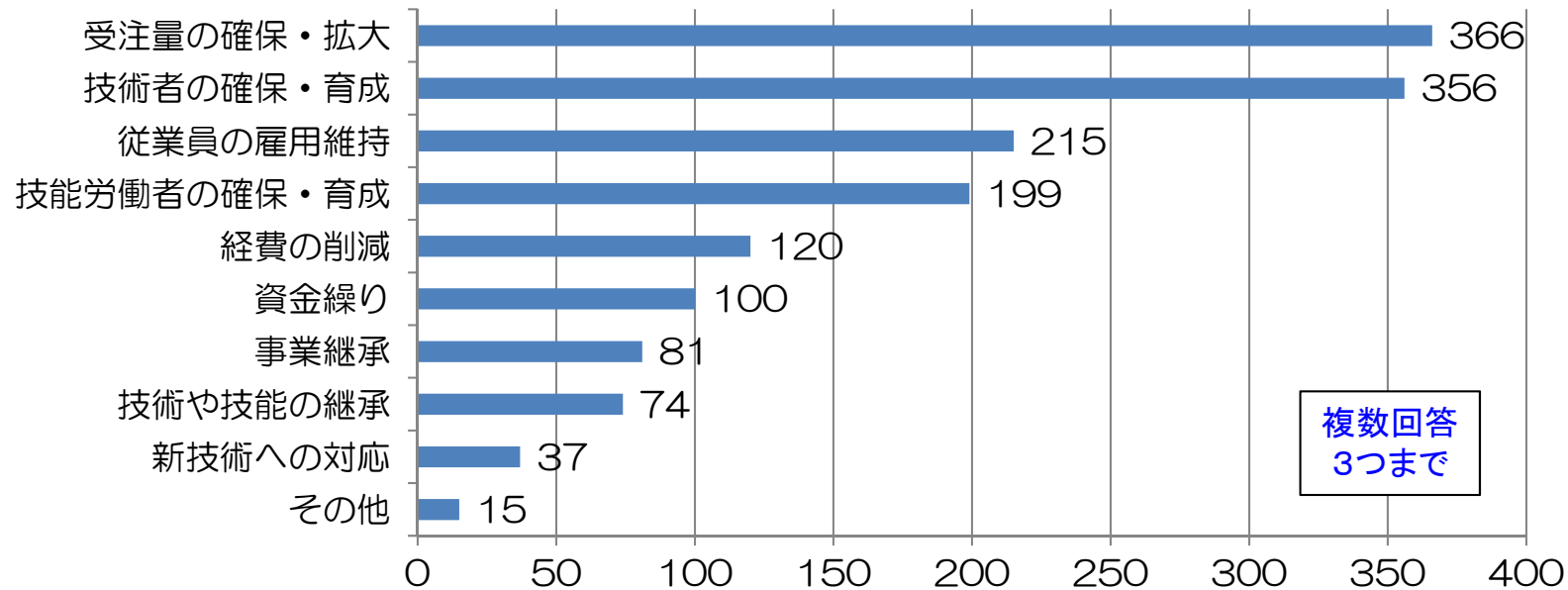
好転したとする事業者は  
16%にとどまっている



事業拡大を見込む事業者は  
24%にとどまっている

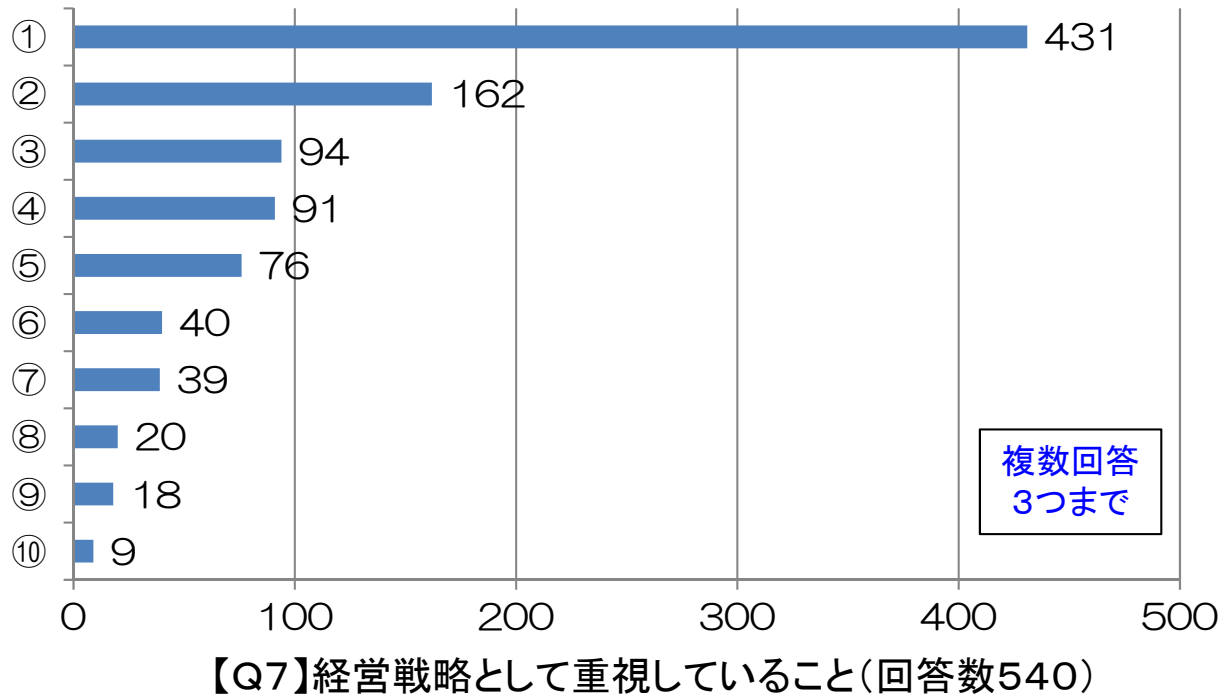
【Q4】3～4年前から比べた現在の経営状況(回答数539)

【Q6】今後の経営方針(回答数542)



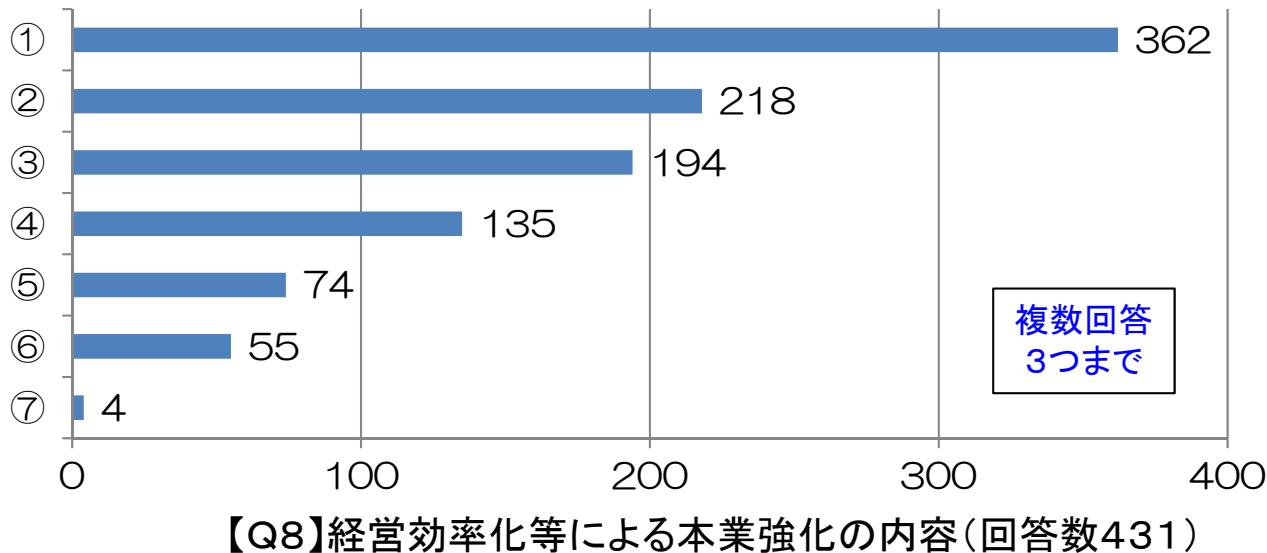
【Q5】経営課題として懸念されること(回答数541)

## (2) 建設業者向けアンケートの結果



- ①経営効率化等による本業強化
- ②企業同士の連携・協業化  
(企業合併、協業組合設立を除く)
- ③県外進出
- ④新分野進出(農業、山林保全等)  
による経営多角化
- ⑤特にない
- ⑥事業縮小(または廃業)
- ⑦企業合併、協業組合設立
- ⑧新分野進出による業種転換(建設業は廃業)
- ⑨その他
- ⑩海外進出

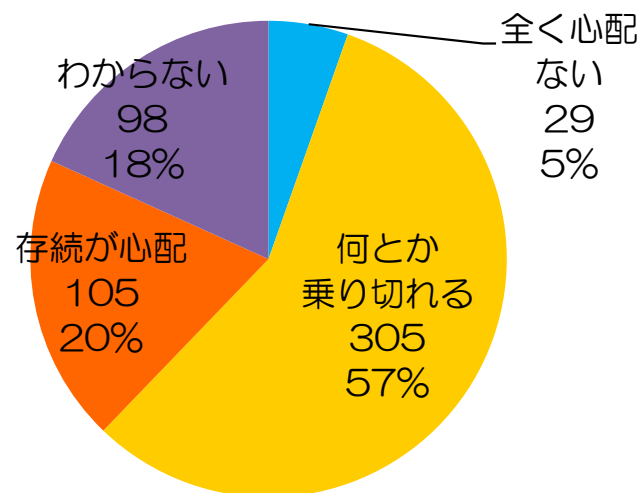
**経営効率化等による本業強化  
を挙げた事業者が約8割**



- ①技術者確保・人材育成等の技術力向上
- ②コストダウンによる体質強化
- ③市場開拓、顧客の確保
- ④得意分野への専門化
- ⑤新技術・新工法の開発・導入
- ⑥人件費抑制による体質強化
- ⑦その他

**技術者確保・人材育成等の技術力  
向上を挙げた事業者が約8割**

## (2) 建設業者向けアンケートの結果



全く心配ないまたは何とか乗り越えられると回答した事業者が約6割

存続が心配とした事業者が2割

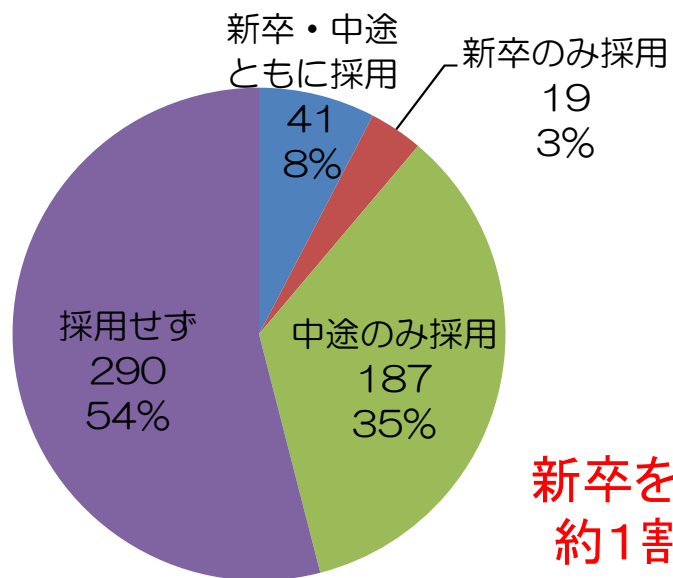
【Q9】今後の経営状況の見通し(回答数537)

### 「存続が心配」の理由

- 受注量に毎年波があり先を見通せない、受注減少(多数)
- 人手不足が深刻、若い人材の確保困難(多数)
- 技術者・技能者の確保が難しい(多数)

# (2) 建設業者向けアンケートの結果

## 従業員の採用状況等について



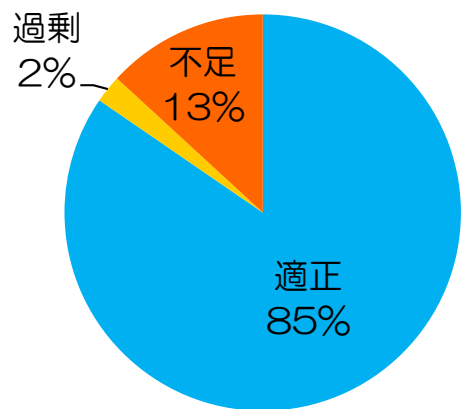
【Q11】Q10で採用した従業員の人数

		新卒				中途	計
		中学生	高校生	短大/専門	大学生		
事務 (経理・総務、営業)	男		1		8	30	39
	女		5	1	6	54	66
技術 (設計、施工管理)	男	1	32	5	15	158	211
	女		3	1	1	6	11
技能	男	1	30	3		203	237
	女		3			6	9
計		2	74	10	30	457	573

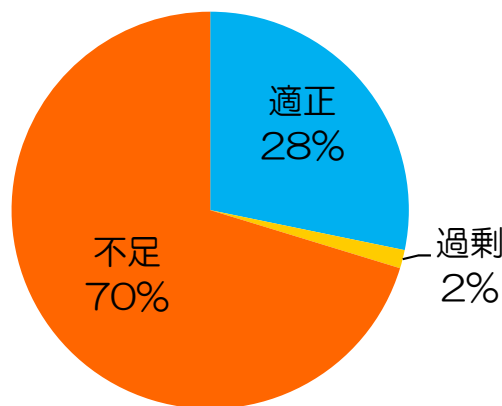
新卒を採用した事業者は約1割にとどまっている

中途採用者が非常に多く、技術者・技能者については女性の採用が非常に少ない

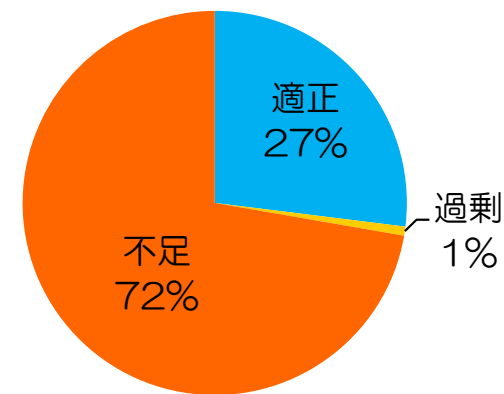
【Q10】建設業に係る従業員の採用状況(回答数537)



事務職(総務・経理、営業)



技術者



技能者

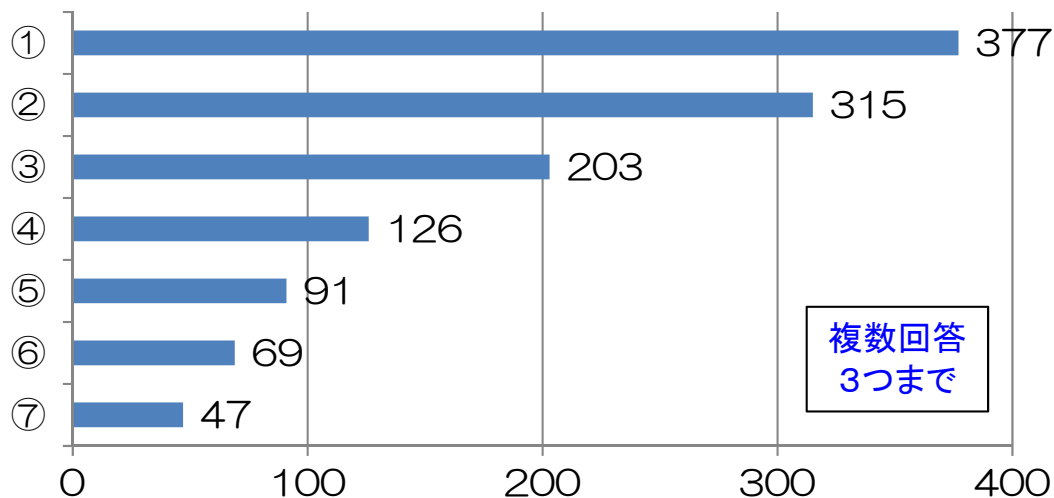
【Q14】従業員の過不足感

技術者・技能者不足が顕著



# (2) 建設業者向けアンケートの結果

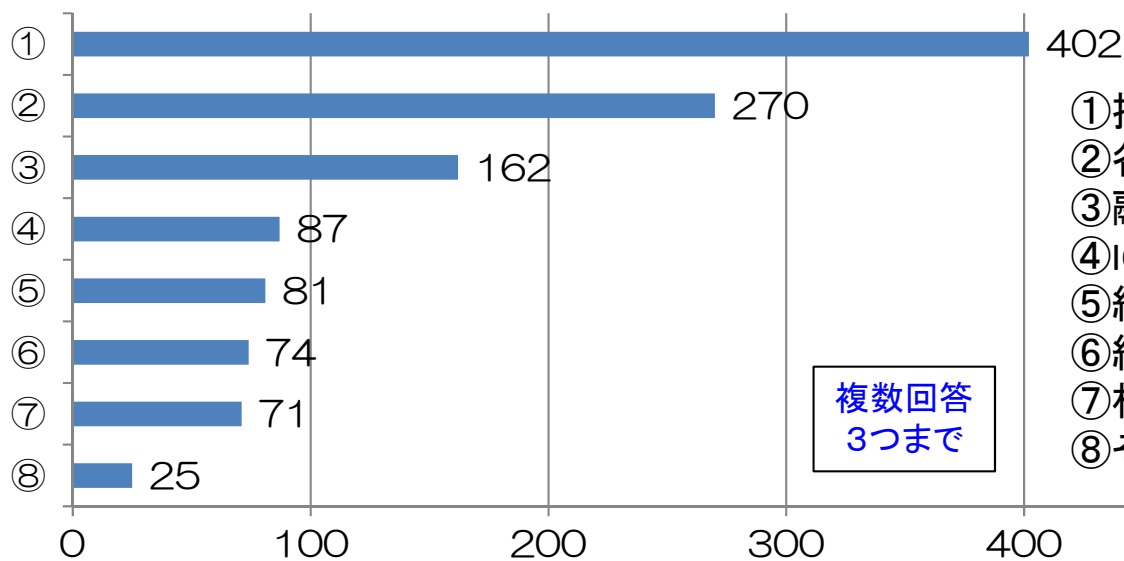
## 行政への要望等について



**建設業の役割や魅力発信を挙げた事業者が約7割  
技術資格取得の支援を挙げた事業者が約6割**

- ① 建設業の役割の重要性やその魅力について社会にPRすること
- ② 建設労働者の技術・資格取得などスキルアップを支援すること
- ③ 快適トイレ設置や週休2日制導入など労働環境改善を推進すること
- ④ 児童・生徒が建設現場見学や職業体験できる機会を増やすこと
- ⑤ 外国人労働者の活用を推進すること
- ⑥ 女性・シニアの活用のためICT技術の導入を推進すること
- ⑦ その他

【Q16】建設業への入職及び定着を促進するために、県に対して、どのような支援や施策を望むか。(回答数524)



- ① 技術者・技能労働者の育成支援
- ② 各種支援情報の提供
- ③ 融資制度の充実
- ④ ICT技術の導入支援
- ⑤ 経営多角化に対する助成
- ⑥ 経営改善セミナー・研修会の開催
- ⑦ 相談窓口の設置
- ⑧ その他

**技術者・技能労働者の育成支援  
を挙げた事業者が約8割**

【Q17】経営力強化や建設現場の生産性向上について、県に対して、どのような支援や施策を望むか。(回答数518) 9

## (2) 建設業者向けアンケートの結果

【Q16、17、20】行政への要望等についての主な意見

- 地図に残り、人の安全を守り、時間を経ても誇れる仕事が建設業。重要な基幹産業という位置付けで一貫性のある取り組みを継続してほしい。
- インフラ整備に誇りを持ち、災害発生時においては、逸早く安全に対応することにおいて地域を守っているといった認識を地域社会に広めていく活動等を地道に行う必要
  
- 若い世代の建設業離れの原因が何か。育成するには時間もかかり、すぐには現場で使えない状況というのが業界全体における高齢化の現実。事業承継や世代交代が上手に行われないう限り、いずれは会社存続が難しくなることを危惧している。
- 若手入職者不足については、週休2日制の導入と適正な賃金確保が必要不可欠(多数)
  
- 小中学校生への建設業の魅力のアピールが必要
- 土建屋の3Kのイメージ、談合の悪いイメージを払拭することが必要
- 技術者の社会的地位の向上が必要
  
- 省ける検査書類、段階確認は、極力減らし現場技術者の負担を減らしてほしい。(多数)

# (3) 検討テーマについて

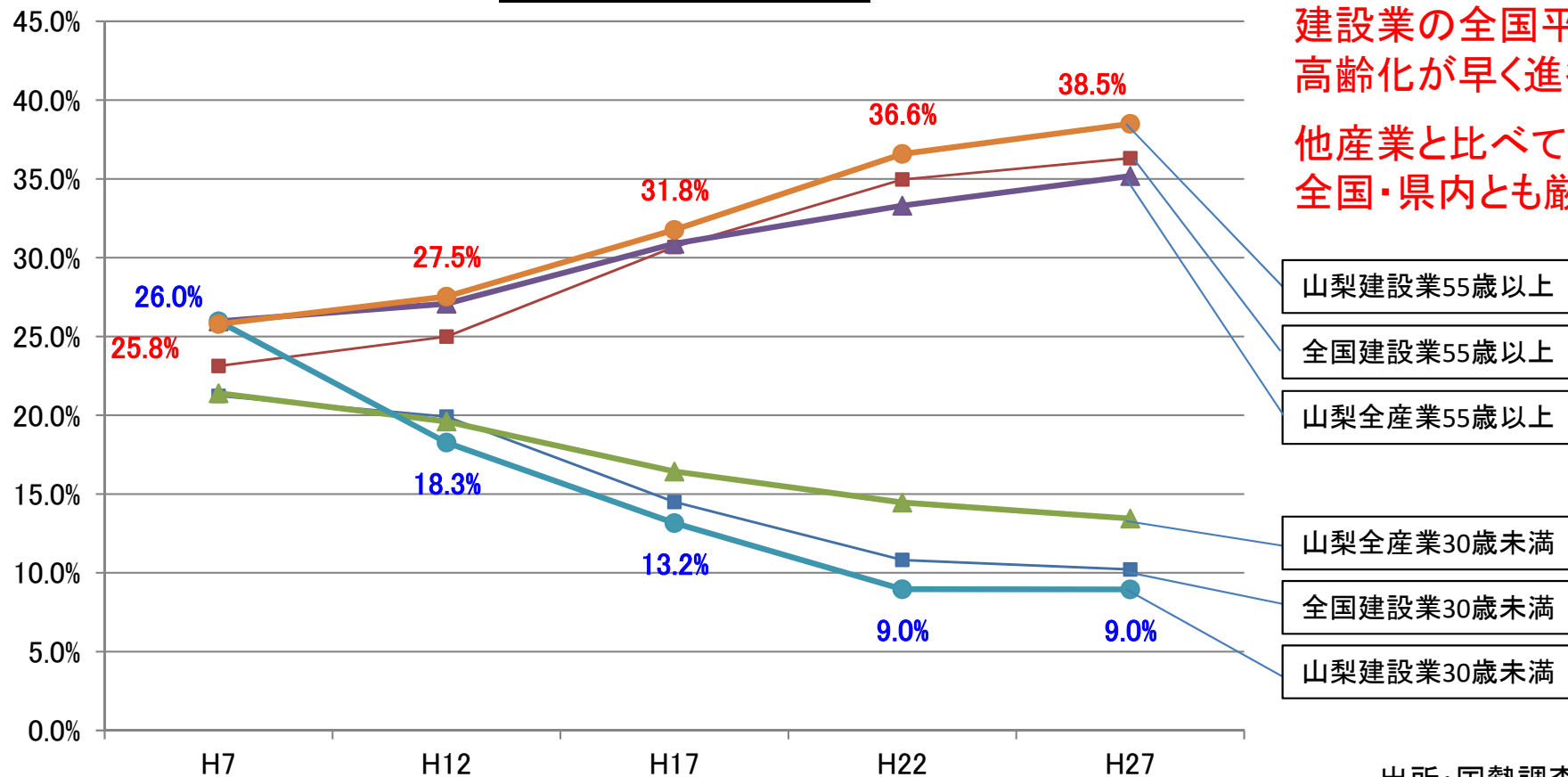
## 地域を支える中小建設業に期待される役割

## 今後も地域の建設業の力が必要

本県の建設産業は、今後も社会インフラや良質な住宅等の整備、老朽化への対応、さらには災害発生時の復旧対応など、「地域の守り手」として県民生活の安全・安心を支えるとともに、地域経済の発展や雇用面についても継続的に貢献することが期待されている。

## 県内建設産業の現状

### 就業者数の構成割合



55歳以上が約4割  
30歳未満の減少傾向が顕著  
建設業の全国平均と比べて  
高齢化が早く進行  
他産業と比べて建設業は  
全国・県内とも厳しい状況

# (3) 検討テーマについて

## 県内建設産業の現状

大学生はインターンシップの応募が低調  
建設業への高卒入職者は毎年百数十人ほど

### 主な人材供給源

大学	山梨大学工学部土木環境工学科55
高校（建設課程7校・工業高校等）	北杜（総合110（環境工学）、甲府工業（建築40、土木40）、農林（環境土木30、造園緑地30）、峡南（工業科80（土木システム））、笛吹（総合80（環境・緑地））、都留興譲館（工業科120（環境工学））、富士北稜（富士北陵（総合260（建築デザイン））、韮崎工業（工業科170）、甲府城西（総合260）など

数字はH30入学定員、下線は建設課程

### 外国人材の登用

技能職については現在も少しは採用がある

（山梨労働局「産業別外国人労働者数」によれば、建設業の外国人労働者は280人（H30.10末現在））

改正入管法（H31.4施行）により今後登用拡大の見込み

### 女性従事者の状況

《常用労働者数（規模5人以上（山梨県））》

	男性	女性	女性割合
調査産業計	146,456人	129,665人	47.0%
製造業	46,154人	22,942人	33.2%
建設業	10,702人	2,055人	16.1%

出所：H29毎月勤労統計調査結果報告（地方調査）

《従業員採用状況（H29採用延人数、回答537事業者）》

	男性	女性	女性割合
事務（総務、経理、営業）	39人	66人	62.9%
技術（設計、施工管理）	211人	11人	5.0%
技能	237人	9人	3.7%
計	487人	86人	15.0%

出所：建設業者向けアンケートQ11

製造業等の他産業と比べて女性の割合が低い  
技術職・技能職の女性従事者は極めて少ない

⇒建設産業は「人」で成り立っている産業、衰退すると  
インフラに重大な支障、災害等の対応への悪影響、雇用の場の縮小

- ・県民の安全・安心が脅かされ人口問題もさらに深刻化
- ・県内建設産業の根幹を揺るがす問題

「担い手の確保」が最も重要な議論

### 若年者・女性等の入職促進

委員意見等	アンケート
○小さい頃からの職業教育が必要 ○女性技術者はまだ本当に少ない	●若年者・女性の入職が乏しく産業全体の存続が危惧される

# (3) 検討テーマについて

## 県内建設産業の現状

### 技術者資格取得に必要な実務経験

≪1級土木施工管理技術検定の受験資格(抜粋)≫

学歴と資格	実務経験	
	指定学科	指定学科以外
大卒	卒業後3年	卒業後4年6月
高卒	卒業後10年	卒業後11年6月
その他	卒業後15年	
2級土木合格者	合格後5年	
高卒	卒業後9年	卒業後10年6月
その他	卒業後14年	

※ 1級建築施工管理技術検定の受験資格も同様

**長期間にわたる実務経験が必要**

### 新卒・中途の採用状況

≪従業員採用状況(H29採用延人数、回答537事業者)≫

	新卒	中途
事務(総務、経理、営業)	21人	84人
技術(設計、施工管理)	58人	164人
技能	37人	209人
計	116人	457人

出所:建設業者向けアンケートQ11

**技術者等の育成ができておらず  
新卒入職者の開拓には至っていない**

### 建設業者の小規模化

建設投資額の大幅な減少に対して、建設業許可業者数の減少率は小さく、また、就業者数の減少率は高いことから、全体として小規模化が進行

≪建設投資額 出来高ベース≫

	ピーク時(年度)	平成28年度	対ピーク時
全国	(H3) 約88兆円	約52兆円	約59%
山梨県	(H4) 約8,360億円	約4,216億円	約50%

出所:建設総合統計

≪建設業許可業者数・就業者数≫

	建設投資額のピーク時	H30年3月末	対ピーク時
全国	(H3) 522,450業者	464,889業者	約89%
山梨県	(H4) 3,850業者	3,496業者	約91%
	(H7) 51,331人	(H27) 32,301人	約63%

出所:山梨県データ、就業者数-国勢調査

### 中小建設業者は技術者等の育成に苦慮

(厚生労働省「新規学卒者の産業別離職状況」によれば、建設業は約半数が3年で退職(全国))

### 技術者等の確保・育成

#### 委員意見等

○技術者等が誇りを持って仕事をできることが大事

#### アンケート

- 事業者単独では技術者等の確保・育成が困難
- 技術者等の社会的地位向上が必要



# (3) 検討テーマについて

## 県内建設産業の現状

### 就労の状況 他産業と比べて依然として厳しい状況

≪年間実労働時間・年間出勤日数(事業所規模5人以上)≫

	平成19年	平成29年	対平成19年
全国(調査産業計)	1,891H 241日	1,721H 223日	▲170H ▲18日
製造業	1,993H 240日	1,963H 246日	▲30H 6日
建設業	2,039H 254日	2,063H 253日	24H ▲1日
山梨県(調査産業計)	—	1,742H 227日	—
製造業	—	1,967H 234日	—
建設業	—	2,083H 254日	—

出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」

⇒「就労環境の改善」に取り組む必要  
受発注者の積極的な取組みが不可欠

週休2日制の推進

不規則・長時間労働の改善

※「担い手三法」建設業法、公共工事品質確保促進法(品確法)、入札契約適正化促進法(入契法)の改正(H26.6.4施行)

2024年4月から建設業にも時間外労働の罰則付上限規制が適用  
※働き方改革関連法による労働基準法の改正(H31.4施行)

### 休日・賃金の状況

【参考(全国)】

≪建設業の休日の状況≫

4週6休以下が8割強

4週8休	4週7休	4週6休	4週5休	4週4休	4週4休未満
5.7%	1.1%	15.5%	13.7%	52.8%	11.2%

出所:日建協「2015時短アンケート」

≪年間賃金総支給額(常用労働者10人以上)≫ 改善傾向だがまだ低い

	2012年	2017年	上昇率
全産業男性労働者	530万円	552万円	4.2%
製造業男性労働者	539万円	553万円	2.5%
うち生産労働者	448万円	470万円	5.0%
建設業男性労働者	483万円	554万円	14.7%
うち生産労働者	392万円	445万円	13.6%

出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

### 建設業にしかない価値・魅力の発信が必要

#### 建設業の魅力発信

##### 委員意見等

○3Kなど負のイメージの払拭には対策が必要

○他産業と比べ、不規則な勤務や長時間労働があることが就労を敬遠される理由

##### アンケート

●建設業の役割の重要性やその魅力を社会にPRしてほしい

●休日確保等について、行政側からも環境整備に尽力してほしい  
●施工時期が平準化されると雇用の安定につながる

# (3) 検討テーマについて

## 県内建設産業の現状

### 「担い手の確保」と合わせた議論の必要性

職業教育や技術者育成などは時間がかかる  
即効性がある取組みについて議論が必要

## 設備投資による生産性向上

≪労働生産性(1人当たりの付加価値)≫

	1人当たりの付加価値	順位
東日本平均	10.84(百万円)	—
山梨県	9.65(百万円)	23都県中18位

東日本: 北海道を除く23都県

出所: H29年度決算分析(東日本建設業保証(株))

労働生産性 = (有形固定資産 / 従業員数) × (付加価値 / 有形固定資産)

↑労働装備率

↑設備生産性

付加価値 = 売上高 - 外部購入価値

他都県に比べて労働生産性の指標が低い  
(設備投資によって多くの付加価値を生み  
出せているとは言えない)

## i-Constructionの推進状況

- 国土交通省がH27.12にi-Construction導入を公表  
ICT技術の全面的な活用(土工)、規格の標準化(コンクリート工)、施工時期の平準化などに取組む
- 本県ではH28年度よりICT土工工事を試行

受発注者ともICT技術活用に関する理解が  
不足しており、試行実績もまだ少ない

i-Construction: ICT技術を建設現場に活用した生産性向上の取組み

⇒「建設現場の生産性向上」に取組む必要

ICT技術導入は直接的な生産性向上の手段  
若者・女性・シニアなど担い手確保への波及効果

## i-Constructionの推進

### 委員意見等

- 担い手の確保は時間がかかる。並行して生産性向上の議論が必要
- 小さな現場が多い山梨でもICT技術を活用できるかがポイント
- ICT導入で女性・シニア採用も視野

### アンケート

- 行政への要望として、ICT技術の導入支援が挙げられた

# (3) 検討テーマについて

## 県内建設産業の現状

### 「担い手の確保」と合わせた議論の必要性

### 収益性(原価能率)

≪収益性に関する財務統計指標≫

	総資本経常利益率	順位
東日本平均	5.02%	—
山梨県	3.16%	23都県中23位

総資本経常利益率 = 経常利益 / 総資本 × 100

	売上高経常利益率	順位
東日本平均	3.02%	—
山梨県	1.28%	23都県中23位

売上高経常利益率 = 経常利益 / 売上高 × 100

	売上高一般管理費率	順位
東日本平均	20.01%	—
山梨県	23.86%	23都県中23位

売上高一般管理費率 = 一般管理費 / 売上高 × 100

出所: H29年度決算分析(東日本建設業保証(株))

3つの指標いずれも東日本において最下位

### 民間・公共工事の請負

公共工事の比率が高い

≪元請完成工事高(H28年度)≫

	民間工事	公共工事
全国(大都市を除く)	60.9%	39.1%
山梨県	54.9%	45.1%

出所: 建設工事施工統計調査

### 社会資本老朽化の現状と将来

- 本県の社会資本ストックは高度経済成長期に集中的に整備され、今後急速に老朽化することが懸念される
- 今後20年間で、建設後50年以上経過する施設の割合は急速に高くなる見込み

今後はインフラメンテナンスがより重視される

⇒「**経営力・営業力の強化**」に取り組む必要

民間工事への参入等、より広いマーケットへの進出  
公共のメンテナンス分野にも参入の機会  
専門工事能力の確保による受注拡大

新市場の獲得

専門工事能力の確保

委員意見等	アンケート
<ul style="list-style-type: none"> <li>○経営規模が小さいままで新技術導入や魅力ある職場づくりができるか</li> <li>○今後は維持補修工事が大事。多能工化により幅を広げられるとよい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●経営戦略として、約8割の事業者が経営の効率化等による本業強化を重視。次いで、企業同士の連携・協業化、県外進出を重視</li> </ul>



## 重要な検討テーマ

### 第2回会議

#### ① 担い手の確保

若年者・女性等の入職促進

技術者等の確保・育成

建設業の魅力発信

### 第3回会議

#### ② 建設現場の生産性向上

i-Constructionの推進

#### ③ 就労環境の改善

週休2日制の推進

不規則・時間外労働の改善

#### ④ 経営力・営業力の強化

新市場の獲得

専門工事能力の確保

# (4)「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(案)
若年者・ 女性等の 入職促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設業就業者の高齢化が全国平均に比べて早く進行</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○3Kなど負のイメージの払拭には対策が必要</li> <li>○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。</li> <li>●入職動機はその仕事のやりがいが必要な要素</li> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設現場の環境改善や安全性向上の推進</li> <li>建設業に期待される役割や地域貢献についての啓発</li> <li>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</li> </ul>
	<p>[若年者]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>建設業者の小規模化が全国平均に比べて進んでいる。</li> <li>中小建設業者は若手の雇用確保が難しい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設業合同企業説明会</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>県内の高校生等を建設業に呼び込めていない。</li> <li>児童・生徒を対象とした職業教育が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> <li>○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。</li> <li>●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いることを出前講座などで伝えるとよい。</li> <li>●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。</li> <li>○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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>進路を決める前の児童・生徒の職業教育</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
	<p>[女性]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性が活躍していることの認知度が低い。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>けんせつ小町甲斐の活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性が活躍しているという認知度を上げる必要</li> <li>女性が働きやすい職場にするための環境整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> <li>○県内の女性技術者はまだ本当に少ない。労働局のくろ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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
<p>[外国人]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>技能労働者は、少しずつ採用がある。</li> <li>入管法改正により登用拡大が見込まれる。</li> </ul>	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>実態やニーズの把握</li> <li>質の確保</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>改正入管法に関する動向把握</li> <li>県内の実態やニーズの調査</li> <li>受入れのための環境整備</li> </ul>	

## 《事例》

- [建設業ガイドブック2018の配布]  
(建設業戦略的広報推進協議会)  
○建設業の役割や仕事の内容を写真等で分かりやすく説明
- 建設業の役割について
  - 土木・建築のしごと
  - はたらく人たち(土木・建築)
  - 専門工事業の紹介 など



出所：建設現場へGO!(協議会)HP

- [小学6年生の「公共工事」]  
(日向建設業協会)  
○児童及びその保護者を対象とした建設現場体験学習会
- 税金の使い途を切り口
  - 授業参観の機会を活用
  - 業者等の協力のもと建設現場を体感・実感

- [けんせつ女子カフェ](山形県)  
○現役女性技術者と女子高生による女子会風意見交換会



出所：  
同県HP

# (4)「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(案)
技術者等の確保・育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>即戦力となる資格をもった技術者が不足している。</li> <li>他産業に比べて、若年者の離職率が高く定着していない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規入職者等への研修</li> <li>若年労働者の技能講習受講に対する助成</li> <li>優良工事業者(技術者)の表彰</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>技術者等を確保・育成するための仕組みづくりが必要</li> <li>技術者等の社会的地位の向上に取り組む必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> <li>●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。</li> <li>○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。</li> <li>●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よとい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>より高度な資格取得への支援等の検討</li> <li>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</li> </ul>

## 《事例》

[担い手確保・育成マニュアル配布]  
(愛知県HP)  
○若者定着のための育成マニュアル



出所：同県HP

[技術者の誇りを示す銘板設置]  
(関東地方整備局)  
○工事関係技術者の名前を刻んだ銘板を土木構造物に設置



出所：群馬県建設業協会

## 建設業の魅力発信

・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。

・PR番組や動画の制作  
・建設まつりやCCI山梨の不規則な就労や長時間労働PRイベントを実施

・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

○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。  
●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)

・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  
・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

## 《事例》

[静岡どぼくらぶ] (静岡県)  
○官民の土木イベントについて発信



出所：同県HP

[インフラメンテナンス写真展]  
(寿建設(福島県))  
○建設業者×写真家による写真展



出所：同社HP

[アキケンc h] (秋田県建設業協会HP)  
○建設業総合ポータルサイト



出所：同県HP

# (5) スケジュールについて

——— 県政モニターアンケート実施(8月) ———

○第1回(10月12日)

- ・本県建設産業の現状と課題
- ・検討テーマ、議論の進め方について

——— 建設業者向けアンケート実施(10月) ———

○第2回(2月21日)

- ・検討テーマについて
- ・「担い手の確保」について

平成31年度

○第3回会議

- ・「建設現場の生産性向上」について
- ・「就労環境の改善」について
- ・「経営力・営業力の強化」について

○第4回会議

- ・提言骨子決定

○第5回会議

- ・提言決定