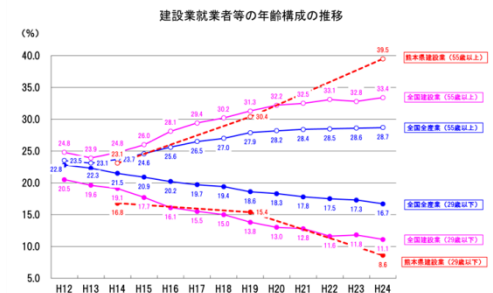
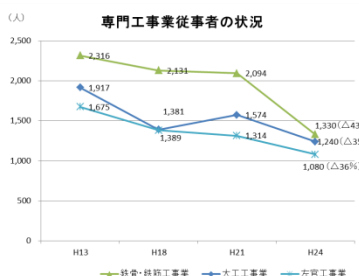
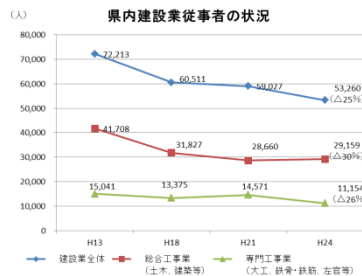
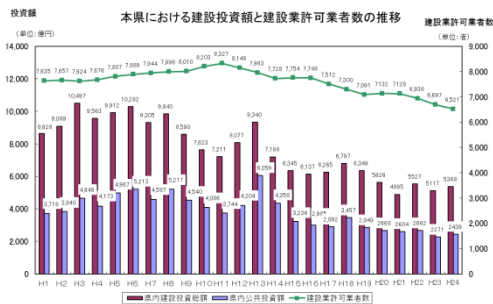


# 建設産業における「人材確保・育成」の在り方(最終とりまとめ)【概要】

## 1. 背景

- 建設投資の減少や競争の激化がダンピング受注等を招き、地域の建設業者の疲弊や下請業者へのしわ寄せが生じている。このため、現場の技能労働者の高齢化や若手入職者の減少が顕著となっており、このままでは、将来における公共工事の担い手が不足することが懸念される。
- また、社会資本の適切な維持管理などの重要性が増してきている中で、地域においては、災害対応を含む地域の維持管理を担う建設業者が不足し、地域の安全・安心の維持に支障が生じる恐れが懸念される。
- このため、現在及び将来にわたる公共工事の適切な施工及び品質の確保とその担い手の確保が喫緊の課題となっている。

## 2. 県内建設産業の現状



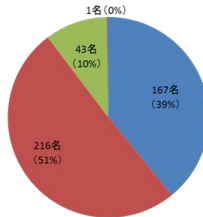
- 建設投資額は近年ほぼ横ばいだがピークの約5割
- 許可業者数は、ピーク時と比べ約2割の減少

- 従事者は平成13年から平成24年までの11年間で約25%の減少
- 特に、鉄骨・鉄筋、左官、大工等の技能者が減少

- 年齢構成は、55歳以上が39.5%、29歳以下が8.6%と全国に比べ高齢化が進行

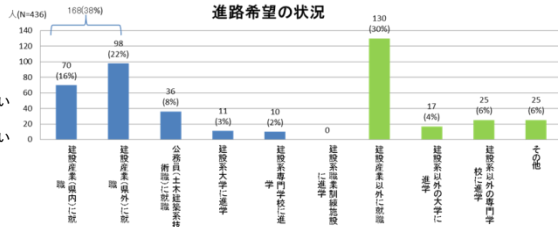
## 3. 生徒向けアンケート結果(建設系県立高校 10校)

### 建設産業に対するイメージ



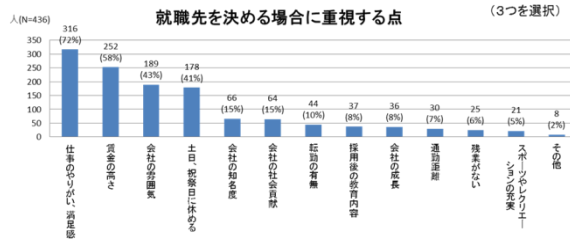
- 建設産業へのイメージは、全体の90%が良いイメージを持つ

### 進路希望の状況



- 建設産業への就職希望者は38%に留まり、その中でも県外を希望する者が多い

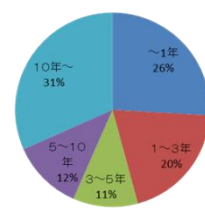
### 就職先を決める場合に重視する点



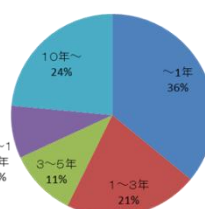
- 就職先は、「やりがい」「賃金の高さ」「会社の雰囲気」「土日、祝祭日の休み」を重視

## 4. 企業向けアンケート結果(建設業者 745社)

### 退職者の在職年数

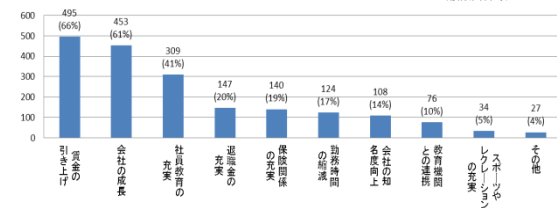


### うち新卒者の在職年数



- 退職者の在職年数は、1年以内が26%、5年以内が57%が退職
- 新卒の場合は、1年以内が36%、3年以内が57%が退職

### 人材を確保するために必要と考えること



- 人材を確保するために、「賃金の引き上げ」「会社の成長」「社員教育の充実」が必要

## 5. 建設産業における「人材確保・育成」の在り方(主な県の取組み)

### 人材の確保

現在及び将来を見通すことのできる環境整備

就労環境の整備

＜方向性＞	＜主な県の取組み＞
(1) 中長期的な事業の見通しの確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>国土強靱化地域計画、長寿命化計画の策定及び着実な実施</li> <li>社会資本総合整備計画等の地域振興局単位での公表</li> <li>公共事業予算の安定的・継続的確保</li> </ul>
(2) 短期的な事業の見通しの確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>四半期ごとの発注見通しの公表等</li> <li>ゼロ県債や早期契約制度、債務負担行為の活用、さらには柔軟な予算執行による発注・竣工の平準化への取組み</li> <li>国、県、市町村による平準化に向けた発注者連絡会議の設置の検討</li> <li>工事の性格、地域の実情に応じて、多様な入札契約方式の中から適切な方式を選択、組み合わせて適用</li> <li>下請等を含む県内企業への発注促進</li> <li>工期(日数)を加味した経費算定(積算)</li> <li>設計変更ガイドラインの作成検討</li> </ul>
(3) 適正な賃金水準の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>最新の労務単価、資材等の実勢価格の反映</li> <li>下請報告書の見直しによる適切な賃金支払いの確保策の検討(標準見積書の活用)</li> </ul>
(4) 就労者の雇用形態の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能者の常時雇用、月給制への雇用形態改善のための企業評価の検討</li> <li>週休2日の確保による不稼働日を考慮した適切な工期設定の取組み</li> </ul>
(5) 社会保険等加入促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>下請報告書等における標準見積書活用状況確認の検討</li> <li>元請、一定の1次下請を加入業者に限定する措置の導入検討</li> <li>工事完了時に建退共証紙交付・貼付確認及び立入検査</li> </ul>
(6) 安全で魅力ある職場づくりの整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>事故防止講習会の実施</li> <li>育児休業制度、介護休業制度を設けている企業の格付加点</li> <li>労働環境改善のための助成制度の実施</li> </ul>
(7) ダンピング対策の強化	<p>(予定価格)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>県の予定価格設定における端数処理方法の見直し</li> <li>公契連総会、市長会、町村長会などあらゆる機会を通じて歩切りの根絶を市町村へ働きかけ</li> </ul> <p>(最低制限価格)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>県の最低制限価格等は中央公契連モデルに準じて設定等</li> <li>最低制限価格等を定めていない市町村等へのダンピング受注対策の観点から適正な最低制限価格等の設定の働きかけ</li> </ul>

### 人材の育成

新卒者等の技術者・技能者の確保

技術者の育成

技能者の育成

＜方向性＞	＜主な県の取組み＞
(8) 建設産業のイメージアップ戦略の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設産業イメージアップ動画の制作</li> <li>魅力発信展示会の開催</li> <li>小中学生向け広報誌(どぼくま新聞)の発行</li> <li>高校生向けガイダンスの開催</li> <li>小中学校での職業体験学習の実施</li> <li>中高生向けパンフレットの作成</li> <li>テレビCMの放映</li> </ul>
(9) インターンシップ・現場見学会等の充実・推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>高校と業界団体の意見交換の場の設定</li> <li>教師を対象とした現場見学会に対する支援</li> <li>高校在学中の小型重機などの各種資格取得への支援</li> </ul>
(10) 新卒者等確保対策の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>若手技能者を採用する建設業者に対する賃金助成制度の創設</li> <li>新規学卒者等を雇用した場合や若年者を雇用し3年以上継続雇用している場合、当該建設業者への格付加点の実施</li> </ul>
(11) 高齢者、女性、外国人労働者等の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材バンクの在り方についての業界との意見交換の実施等</li> <li>トイレ、更衣室等女性が働きやすい環境のための支援策の検討</li> </ul>
(12) 専門教育機関の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>九州測量専門学校土木建設科の運営への協力等(平成27年4月1日。定員40名)</li> </ul>
(13) 技術者の育成策の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>若手技術者の配置を条件とするモデル工事や技術者の過去の実績要件を大幅に緩和するモデル工事の検討</li> <li>総合評価において若手技術者の加点の検討</li> <li>若手技術者の資格取得に対する助成</li> </ul>
(14) 職業訓練施設の充実強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>産学官(地域コンソーシアム)による求人・求職ニーズを踏まえた民間訓練カリキュラムの作成、実施(国委託事業の活用)</li> </ul>
(15) 技能者の育成策の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>多能工の育成</li> <li>若手技能者の資格取得に対する助成</li> </ul>