

建設産業における「人材確保・育成」の在り方 (最終取りまとめ)

<目次>

1	県内建設産業の現状	1 頁
2	アンケート調査の結果	3 頁
3	建設産業における「人材確保・育成」の在り方	7 頁

平成27年3月

＜建設産業における「人材確保・育成」の在り方検討会について＞

（１）検討会の設置目的

これまでの公共事業費の減少、さらには福利厚生を含めた処遇改善の遅れなどに伴い、建設産業従事者の離職、高齢化と若手入職者の減少が進み、建設産業の担い手確保・育成が喫緊の課題となっている。

このため、行政、教育機関、業界による人材確保・育成の在り方を検討するため、『建設産業における「人材確保・育成」の在り方検討会』を設置する。

（２）構成メンバー

行 政	監理課、土木技術管理課、産業人材育成課、高校教育課
教 育 機 関	熊本県工業高等学校校長会、熊本県職業訓練支援センター、熊本市職業訓練センター、九州測量専門学校
民間・業界	熊本県建設業協会、熊本県測量設計コンサルタント協会、熊本県技能士会連合会、熊本県建設専門工事業団体協議会

（３）検討項目

○人材の確保

- ・就労環境の整備：適切な賃金水準の確保、福利厚生の充実
- ・新卒者のリクルート：工業系高等学校等との連携
- ・高齢者、女性、外国人労働者の活用：入職に対する支援

（支援内容）

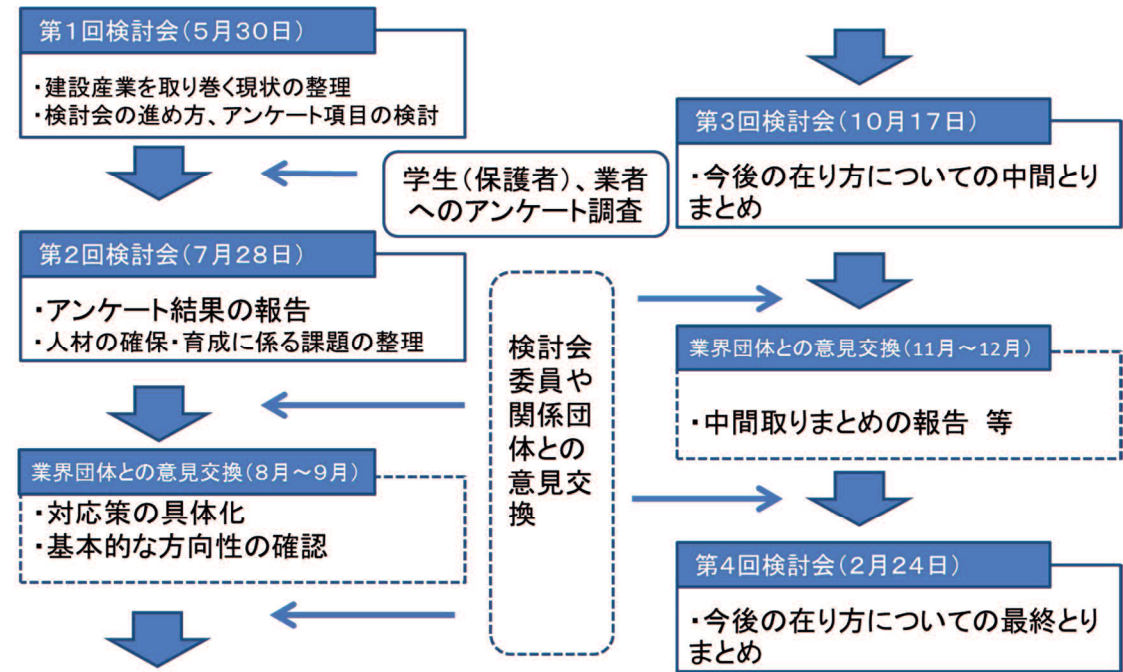
- ・入札、契約制度改革
- ・建設産業のイメージアップ戦略
- ・インターンシップ、現場見学会等の充実
- ・人材バンク設置 等

○人材の育成

- ・技術者の育成：専門教育機関の確保、資格取得への支援
- ・技能者の育成：職業訓練施設の充実、連携

- ・教育内容の充実
- ・教育、受講に対する支援

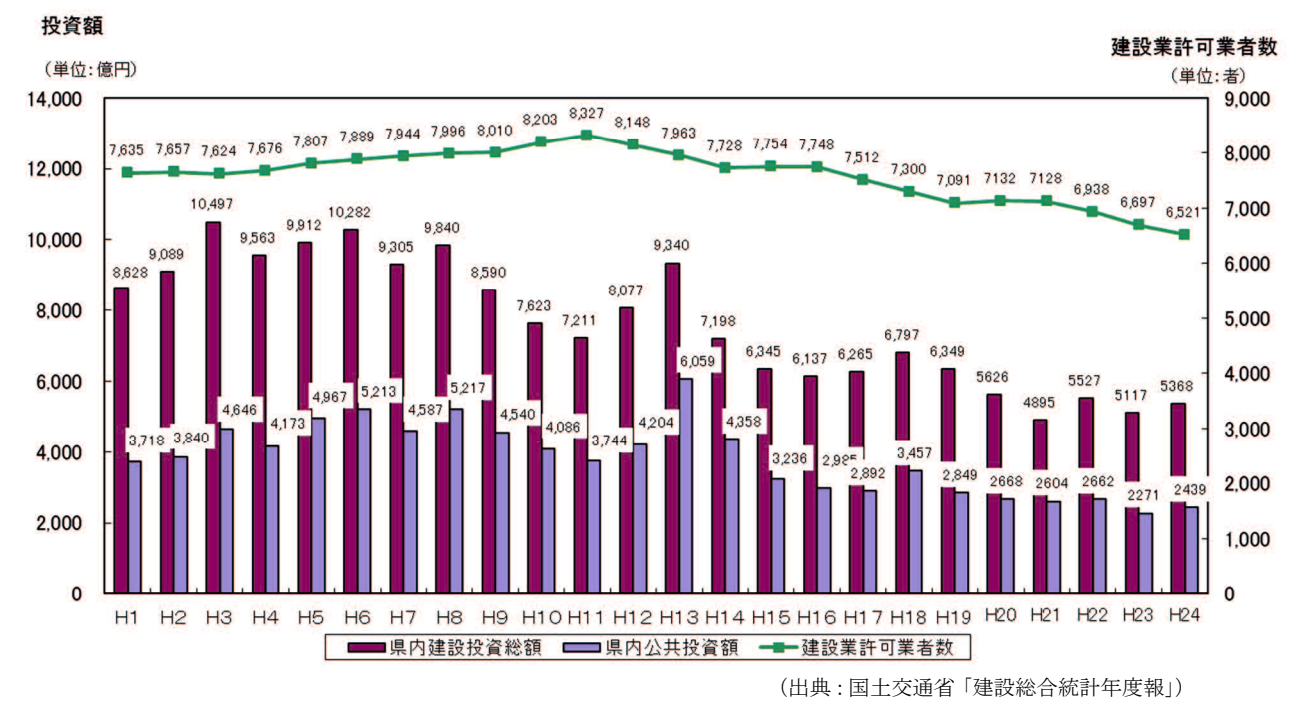
（４）検討会のスケジュール



1 県内建設産業の現状

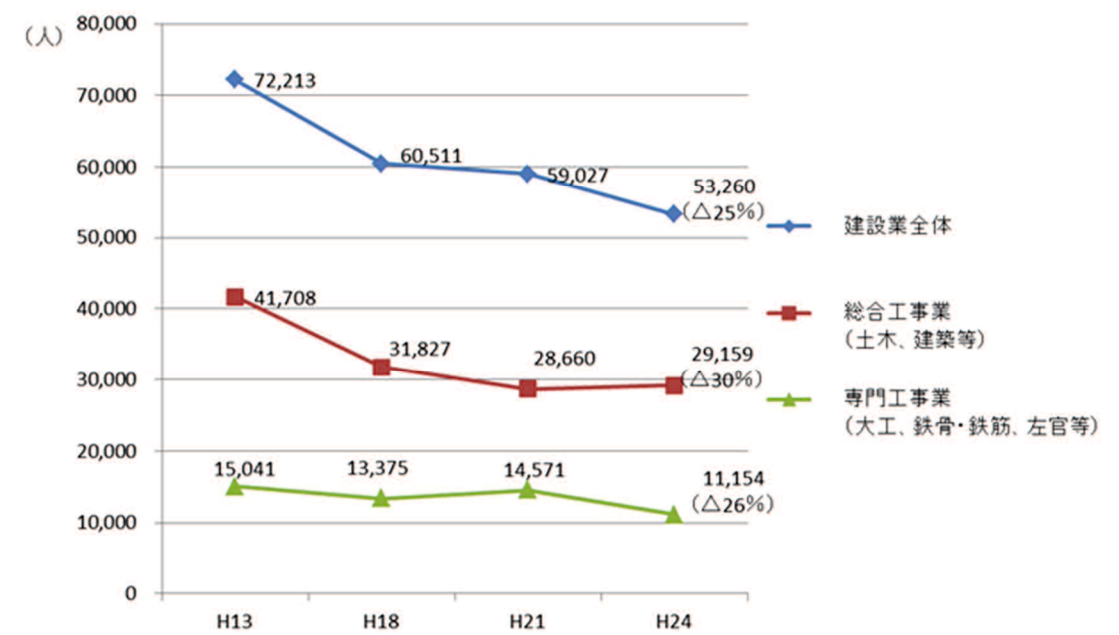
（１）県内建設投資・建設業許可業者数の推移

- ・ 県内建設投資額は約5千億円と近年ほぼ横ばい。県内公共投資額も約2千4百億円と近年ほぼ横ばいで推移しているものの、ピーク時と比べ約5割の減少。
- ・ 県内建設業許可業者は6,521者と減少しており、ピーク時と比べ約2割の減少。



（２）業態別の県内建設業従事者の状況

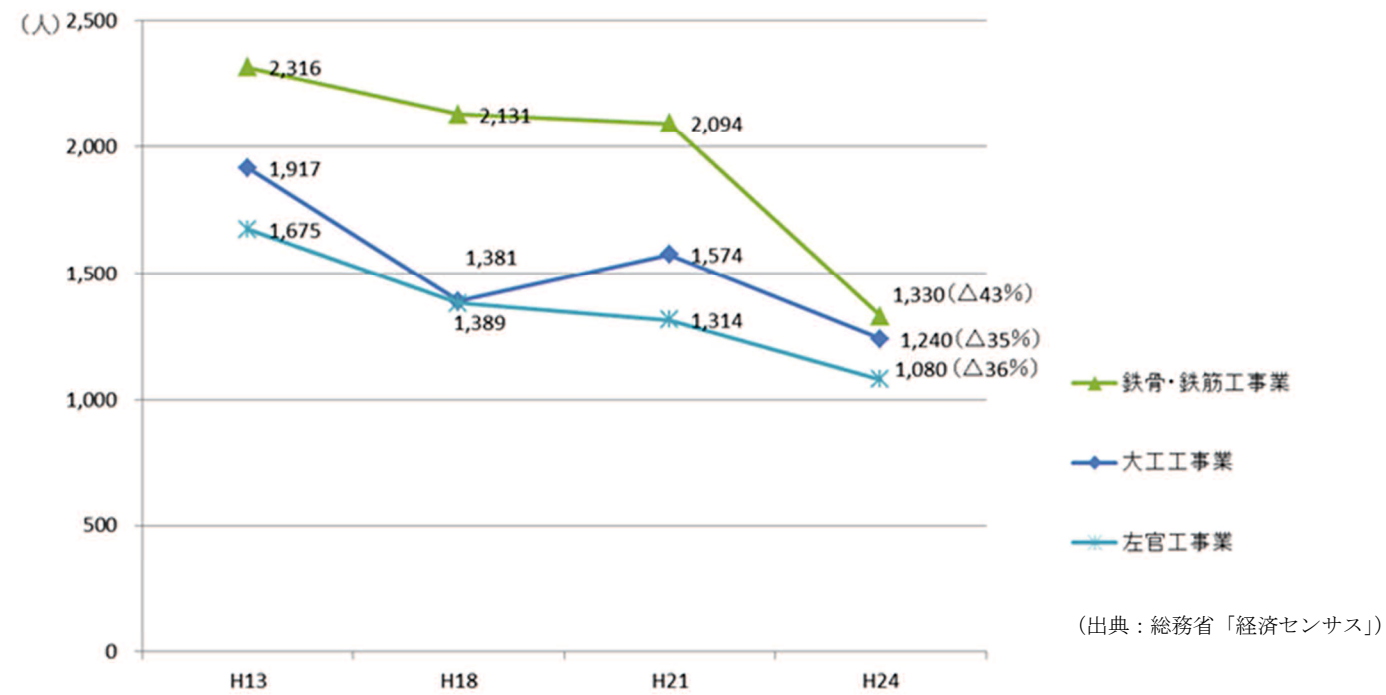
- ・ 県内建設業従事者の業態別でみると、建設業全体で平成13年から平成24年までで約25%の減少となっている。総合工事業で30%、専門工事業で26%の減少となっている。



（出典：総務省「経済センサス」）

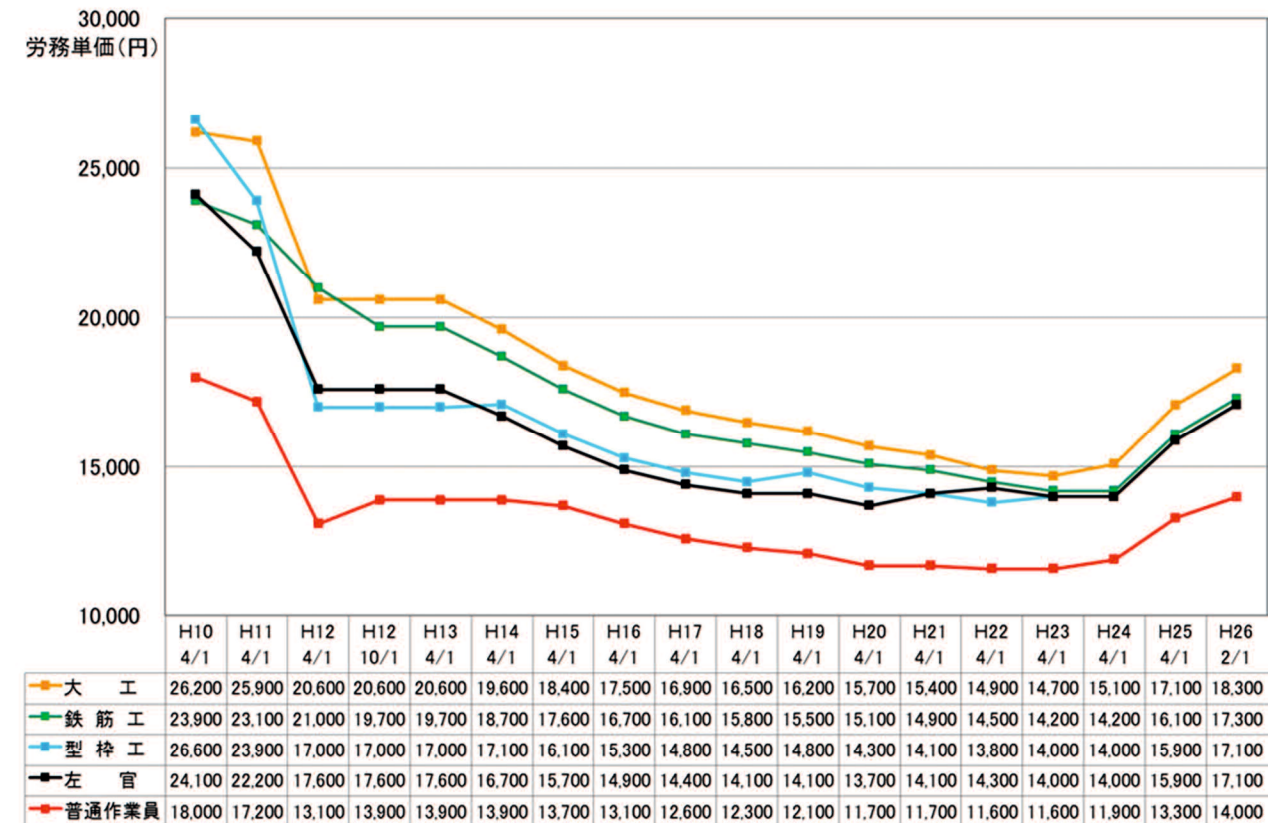
(3) 専門工事業従事者の推移

- 専門工事業従事者は、平成13年から平成24年までで約26%の減少となっているが、特に鉄骨・鉄筋工事業は約43%、左官工事業が約36%、大工工事業が約35%の減少となっている。



(5) 労務単価の推移

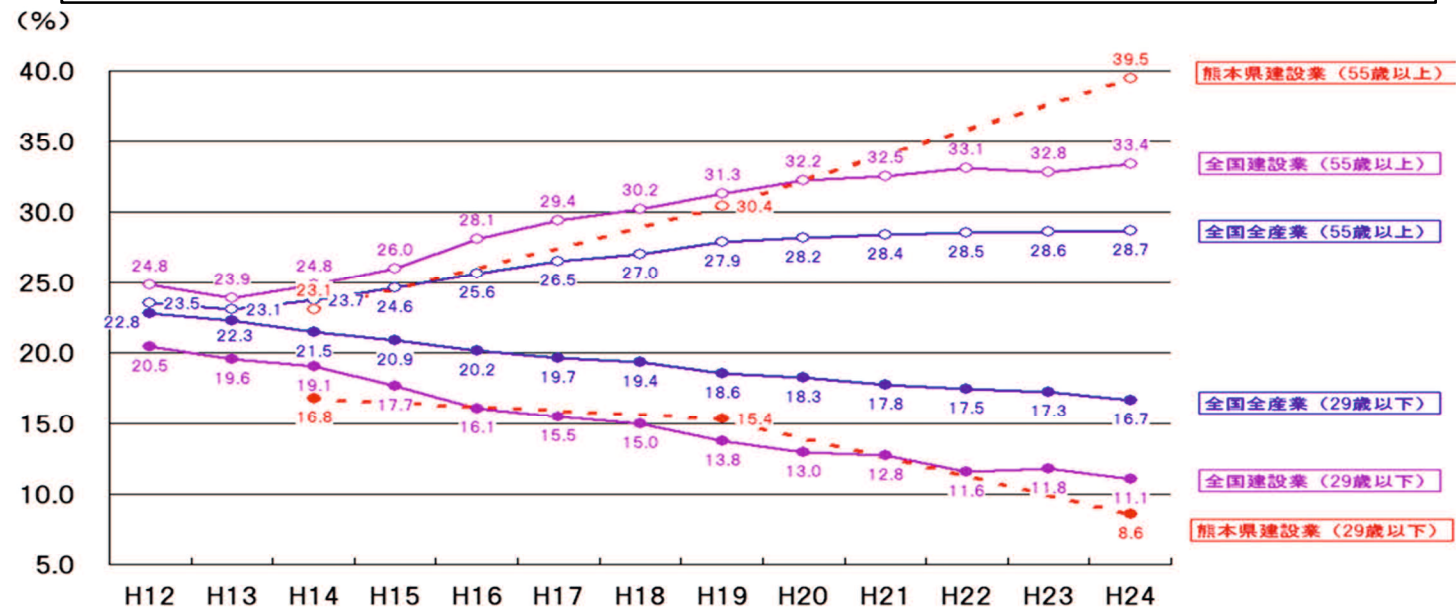
- 本県の労務単価は、平成10年から平成12年の間に約30%落ち込み、減少傾向が続いていたが、平成24年からは増加に転じている。



(出典：熊本県土木部監理課作成)

(4) 建設業就業者等の年齢構成の推移

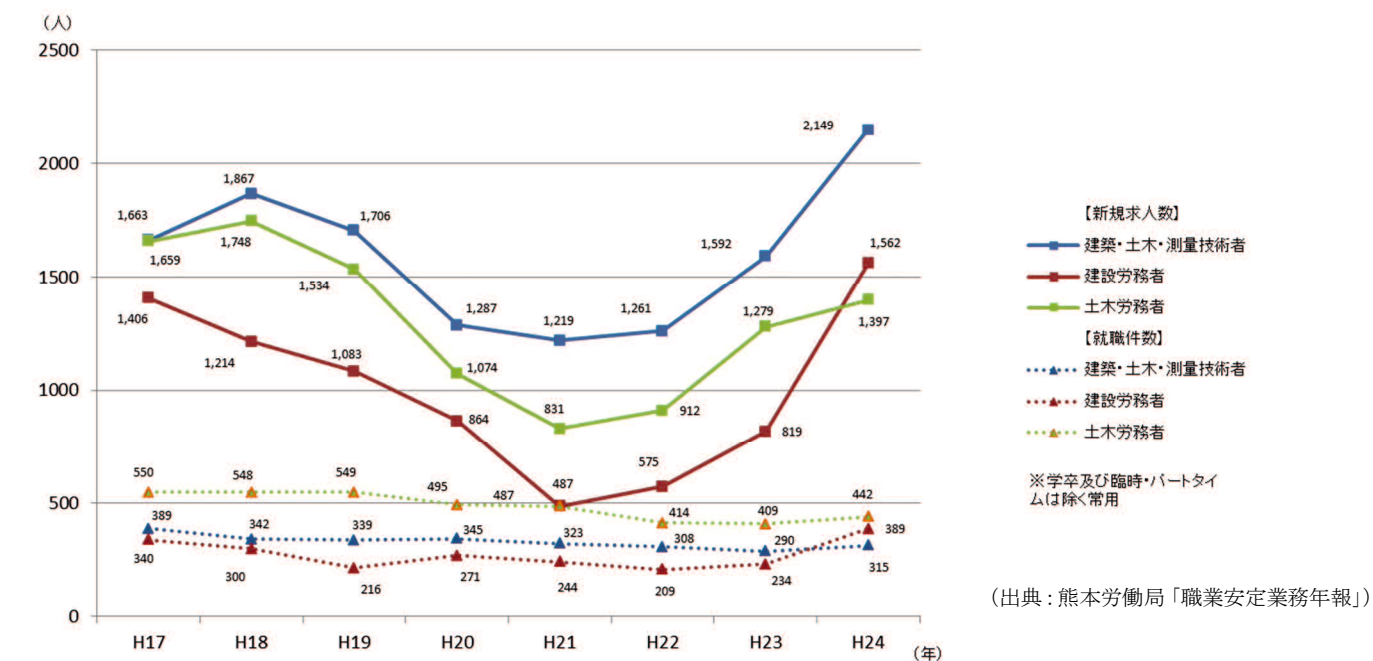
- 県内の建設業就業者は、55歳以上が39.5%、29歳以下が8.6%と全国に比べ高齢化が進行している。



(出典：総務省「就業構造基本調査報告」「労働力調査」)

(6) 技術者・労務者の求人・就職状況

- 技術者、労務者の新規求人者数は減少傾向にあったが、いずれも平成21年に底を打ち、現在は増加傾向にある。
- 就職者数については、建設労務者は増加しているものの、技術者、土木労務者は微増にとどまっている。
- なお、求人と就職者の隔離が大きくなっている。



2 アンケート調査の結果

(1) 生徒向けアンケート調査結果

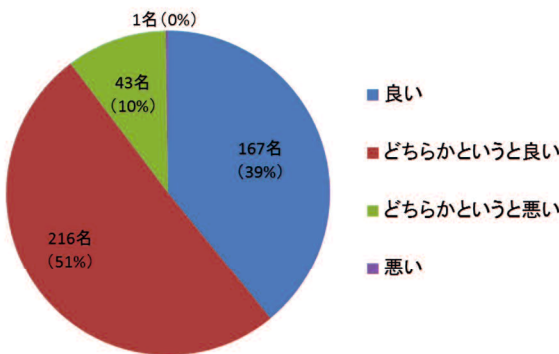
【調査概要】

- 調査対象 県内の建設系学科を持つ県立高等学校10校
(熊本農業高校、阿蘇中央高校、八代農業高校、南陵高校、熊本工業高校、
玉名工業高校、小川工業高校、水俣高校、球磨工業高校、天草工業高校)
- 調査期間 平成26年7月1日～11日
- 回答数 436名

① 建設産業に対するイメージ

- 生徒の建設産業に対するイメージは「良い」と「どちらかというが良い」を合わせると全体の90%が良いイメージを持っている。

建設産業に対するイメージ

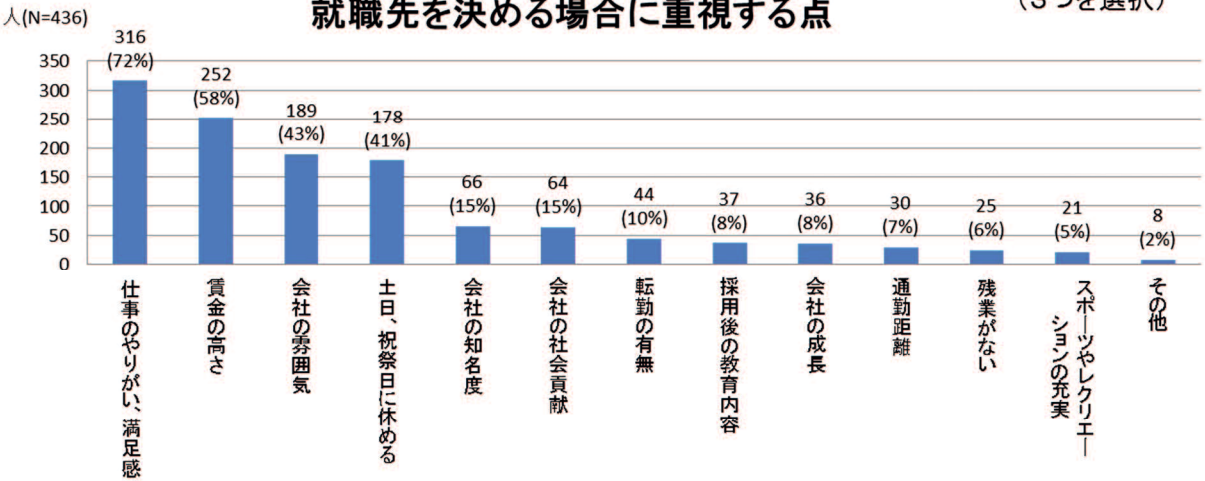


② 就職先を決める場合に重視する点

- 就職先を決める場合に重視する点としては、「仕事のやりがい、満足感」が一番多く、次に「賃金の高さ」「会社の雰囲気」「土日、祝祭日に休める」ことが選ばれている。

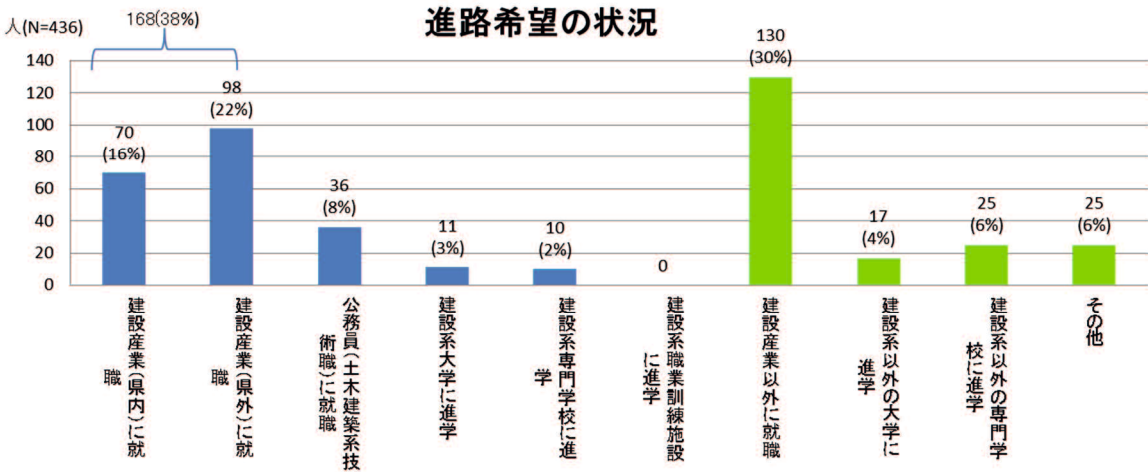
就職先を決める場合に重視する点

(3つを選択)



③ 進路希望

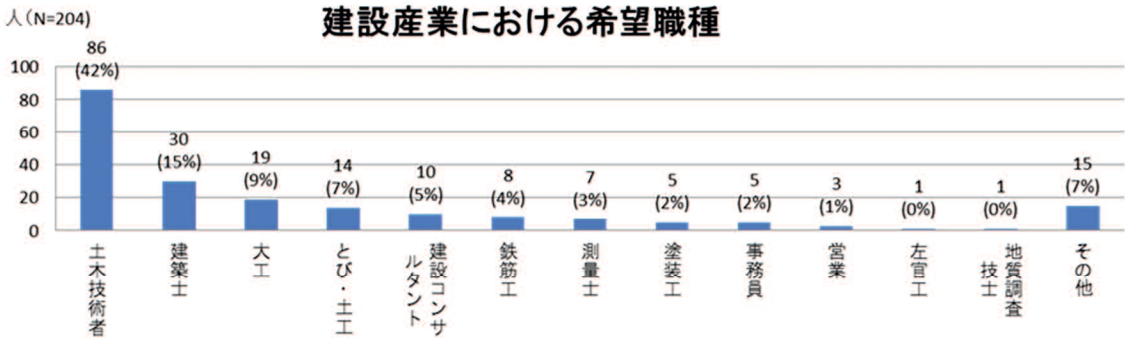
- 進路希望については、建設産業への就職希望が168名と一番多くなっているが38%に留まっている。なお、その中でも、県外での就職を希望する生徒が多い。
- 一方で、建設産業以外の就職希望者が197名(46%)となっている。



④ 建設産業の希望職種

- 建設産業への就職を希望する者の希望する職種は「土木技術者」が86名と一番多く、次に「建築士」が多くなっている。
- 一方で鉄筋工、左官工などの専門工事業職種への就職希望者は少ない。

建設産業における希望職種

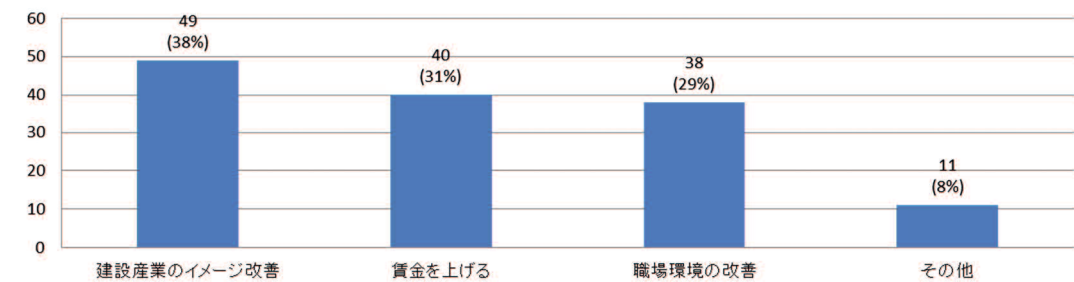


⑤ 建設産業に就職したくなるには

- 建設産業以外の就職希望者が、建設産業に就職したくなるには、「建設産業のイメージ改善」が必要だと考えているものが多く、次に「賃金を上げる」「職場環境の改善」が選ばれている。

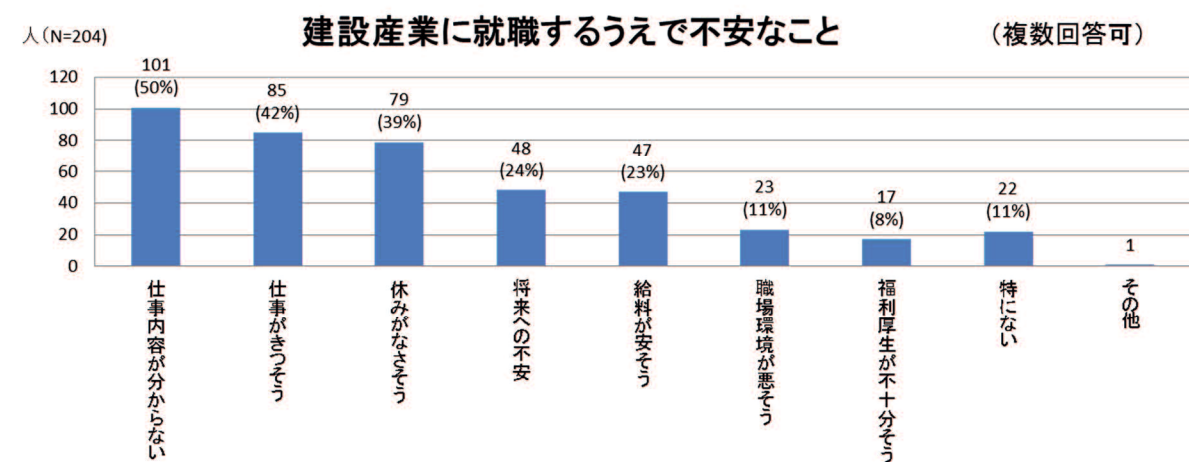
建設産業に就職したくなるには

(複数回答可)



⑥ 建設産業に就職するうえで不安なこと

- 建設産業に就職したいと考えている生徒が一番不安に思っていることは、「仕事内容が分からない」ことで、次に「仕事がきつそう」「休みがなさそう」となっている。



⑦ インターンシップ、現場見学会、企業説明会に参加して感じたこと

- 建設業の実際の状況を知ることができた。
- 建設業の大変さ、きつさを感じた。
- やりがいのある職業と感ずることができた。
- インターンシップが1週間というのは短いような気がした。
- 2つ以上の企業に行ってみたかった。
- 企業の方の経験談や学生時代の話も聞いてみたかった。
- など

⑧ 建設産業に対する意見・要望

- 建設産業の営業というのがどんな仕事か知りたい。
- 給料、福利厚生などがきちんとしたものが知りたい。
- 女性の仕事内容（事務以外）を分かりやすく教えてほしい。
- 女性の福利厚生を知りたい。
- 給料をもっと上げてほしい。
- もっと建設が好きな人たちが働きやすい環境をつくってほしい。
- 各企業の詳しい資料が見たい。
- パンフレットなどを配布する際には、活動実績や活動風景をもう少し記載してほしい。
- テレビなどでたくさん宣伝し、小さい子供などに興味を持ってもらえばよいのでは。
- 仮設トイレはもう少し臭くならない方がもっと良いと思う。
- など

(2) 企業向けアンケート調査結果

【調査概要】

- 調査対象 熊本県建設業協会、熊本県建設専門工事業団体協議会、熊本県電設業協会、熊本県電気工事業工業組合、熊本県管工事業組合連合会 の会員企業
- 調査期間 平成26年7月1日～11日
- 回答数 745社

＜主たる建設業種ごとの内訳＞

○総合工事業 468社 ※ ()内は許可業者数(H26.3月末現在)

土木一式	378(2,882)	建築一式	70(2,318)	舗装	20(1,984)
------	------------	------	-----------	----	-----------

○専門工事業 111社

とび・土工	14(2,584)	大工	7(771)	左官	10(357)
鉄筋	19(234)	塗装	11(804)	防水	12(448)
内装	23(835)	建具	6(379)	屋根	9(703)

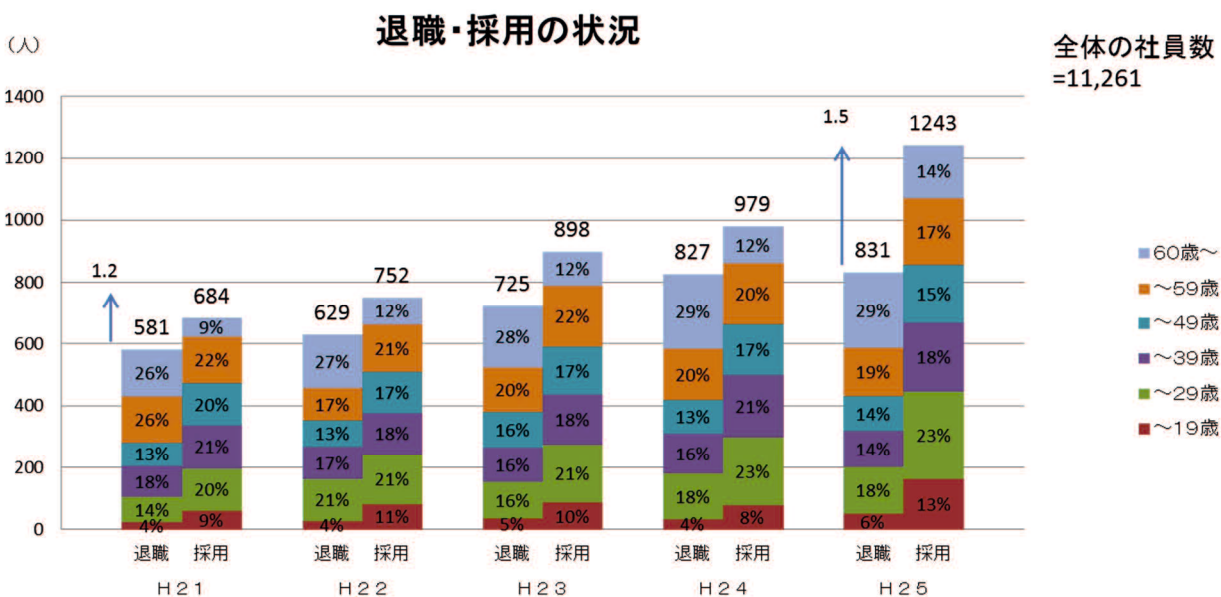
○設備工事業 154社

電気	86(747)	管	68(1,460)
----	---------	---	-----------

○その他 12社

① 退職・採用の状況

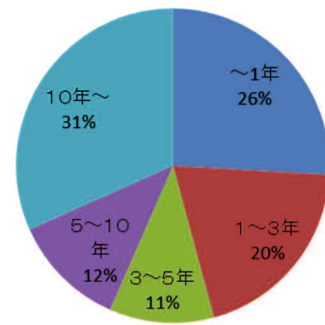
- 退職者、採用者ともに増えているが、平成21年から平成25年の間で退職者が約1.4倍になっているのに対して、採用者の増加は約1.8倍となっている。
- 退職者数に対する採用者数は、平成21年は約1.2倍であったが、平成25年は約1.5倍となっている。
- 退職者は、60歳以上が一番多いが、各階層でも一定の退職者が生じている。
- 採用者は、30歳以下の採用者よりも、30歳以上の採用者が多い。なお、19歳以下の者の採用割合が増えている。



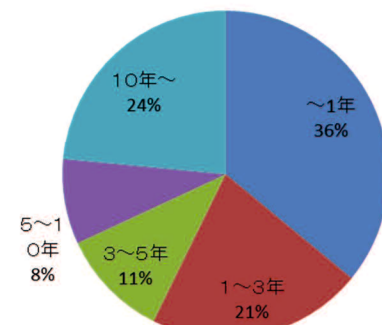
② 退職者の在職年数

- 退職者を在職年数でみると、1年以内に26%が退職し、5年以内に57%も退職している。
- さらに、退職者のうち新卒であった者は、57%が3年以内に退職している。

退職者の在職年数



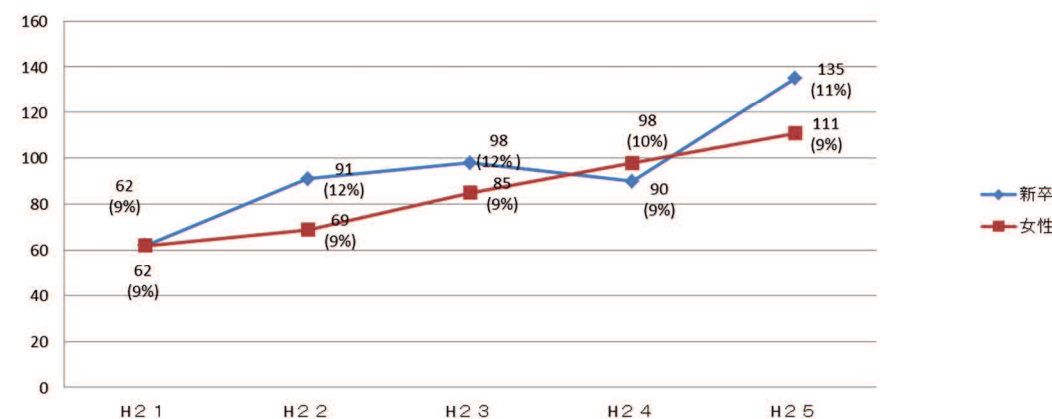
うち新卒者の在職年数



③ 新卒者・女性の採用状況

- 新卒者については、平成21年の62名から平成25年は135名と約2.2倍に増加し、全体に占める割合も9%から11%に増加した。
- 女性については、平成21年の62名から平成25年は111名に増加しているが、全体に占める割合は9%から変化はない。

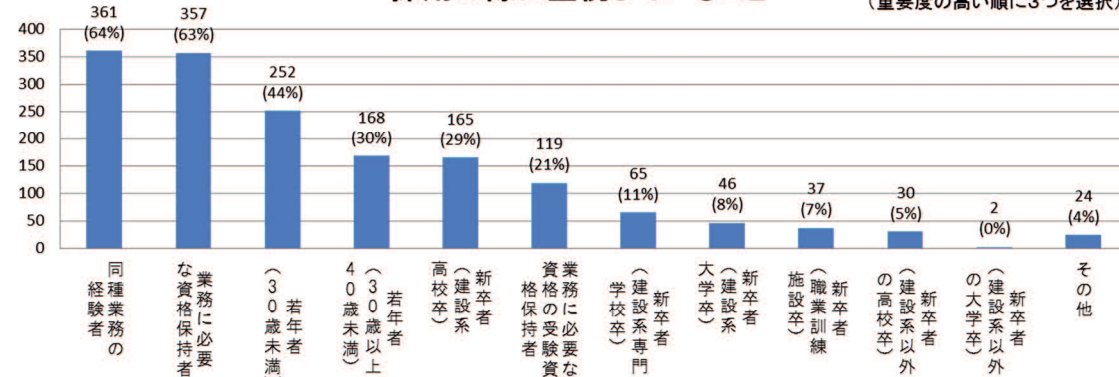
新卒・女性の採用状況



④ 採用の際に重視すること

- 企業が採用の際に重視していることは「同種業務の経験者」「業務に必要な資格保持者」が多くなっている。

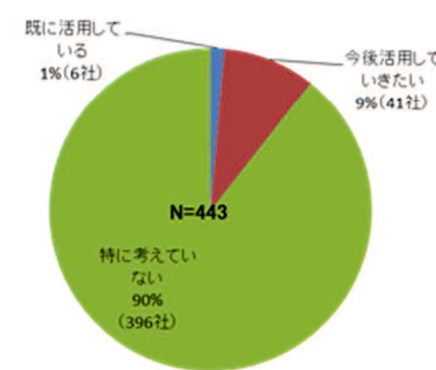
採用の際に重視していること



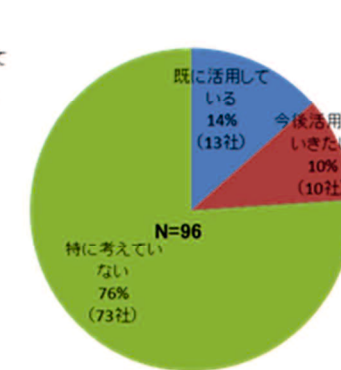
⑤ 外国人実習生の受入状況

- 専門工事業において外国人を既に活用しているのが14%で総合工事業、設備工事業と比べ高い。
- なお、今後活用していきたいは専門工事業で10%、総合工事業で9%、設備工事業で4%であった。

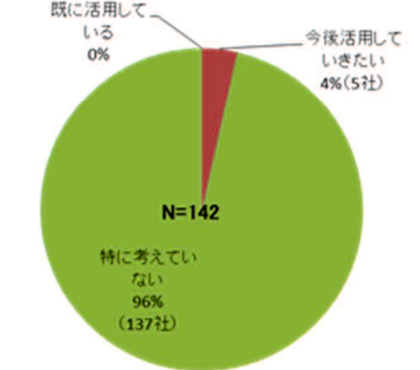
外国人の活用意向(総合工事業)



外国人の活用意向(専門工事業)



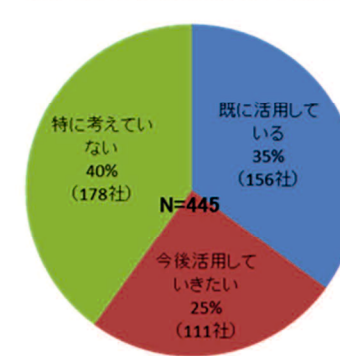
外国人の活用意向(設備工事業)



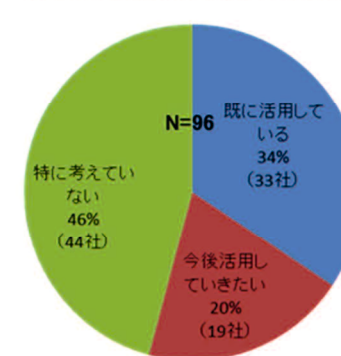
⑥ 女性の活用

- 女性について、既に活用しているのは、設備工事業が40%、総合工事業が35%、専門工事業が34%であった。
- 今後活用していきたいは、総合工事業が25%、専門工事業が20%、設備工事業が15%であった。

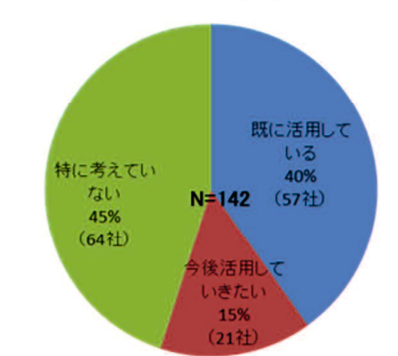
女性の活用意向(総合工事業)



女性の活用意向(専門工事業)



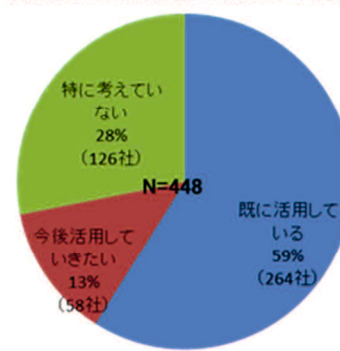
女性の活用意向(設備工事業)



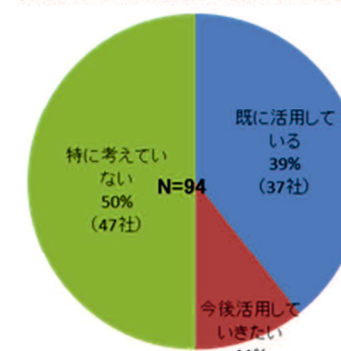
⑦ 高齢者の活用

- 高齢者について、既に活用しているのは、総合工事業が59%、設備工事業が53%、専門工事業が39%であった。
- 今後活用していきたいは、総合工事業が13%、専門工事業が11%、設備工事業が8%であった。

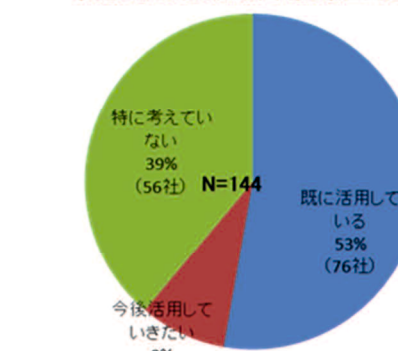
高齢者の活用意向(総合工事業)



高齢者の活用意向(専門工事業)

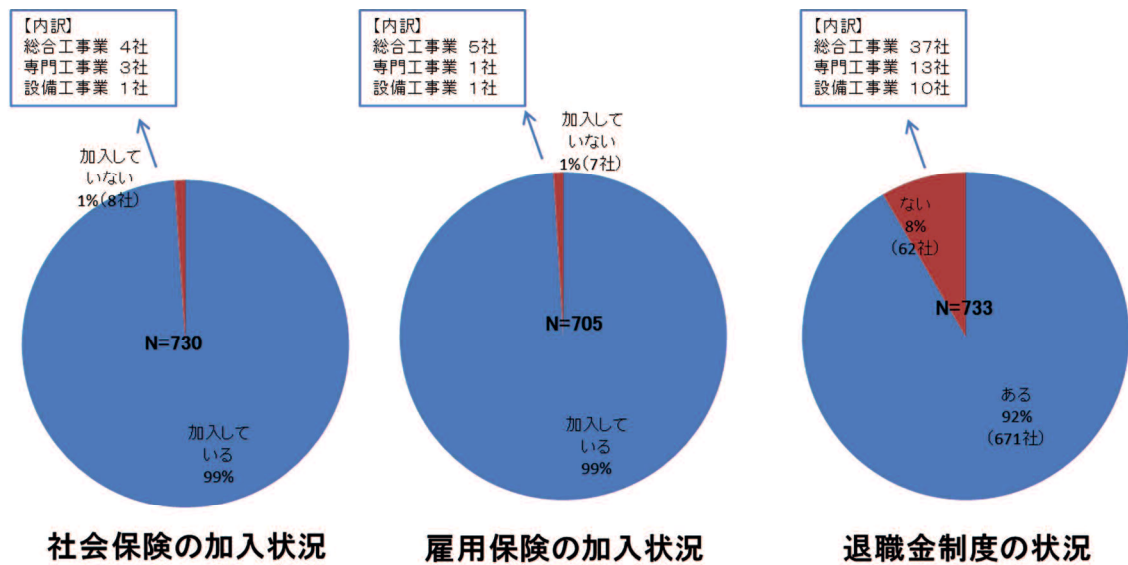


高齢者の活用意向(設備工事業)



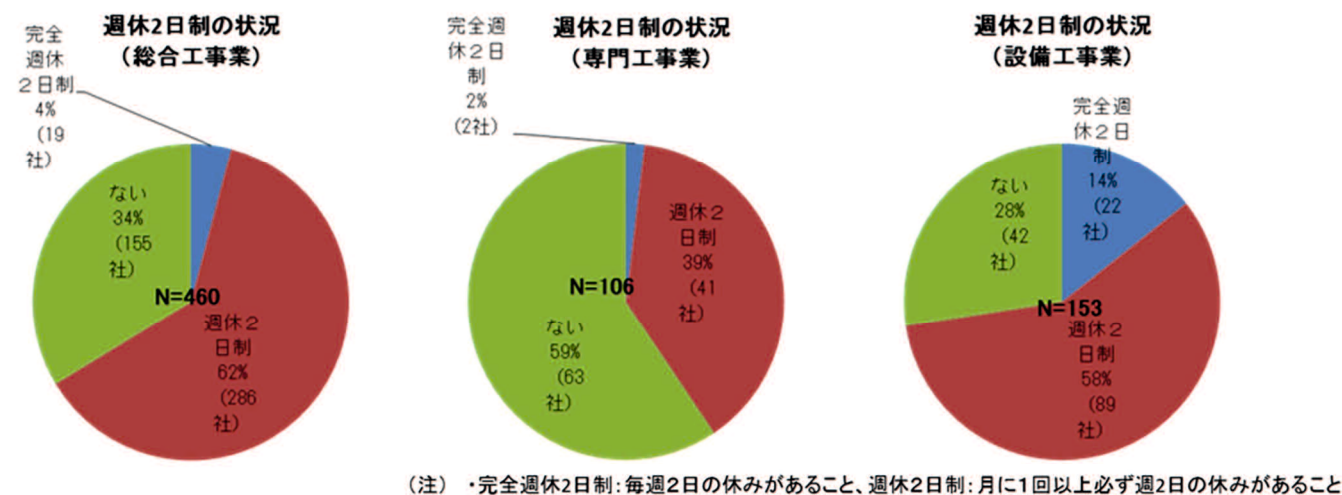
⑧ 保険加入状況・退職金の支給状況

- ・ 社会保険・雇用保険ともに99%の企業が加入している。
- ・ 退職金制度は、92%の企業が設けている。



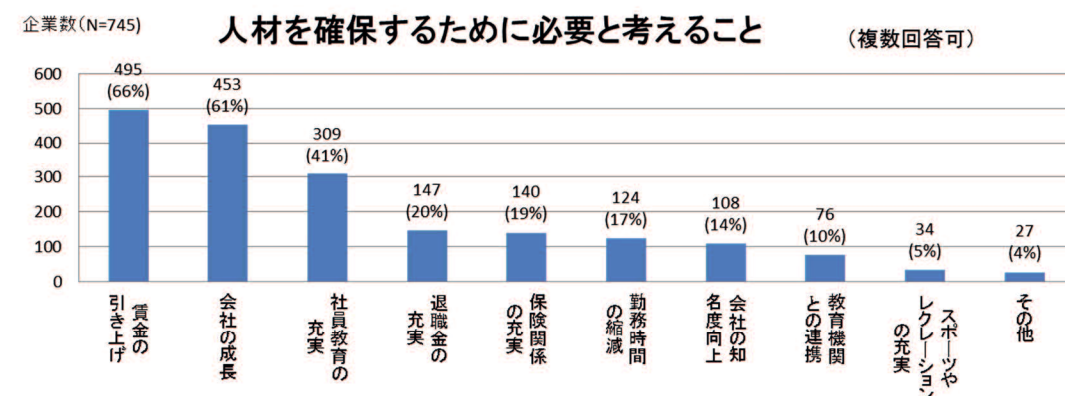
⑨ 週休2日制の状況

- ・ 完全週休2日制及び週休2日制については、設備工事業が72%、総合工事業が66%、専門工事業が41%で実施されている。



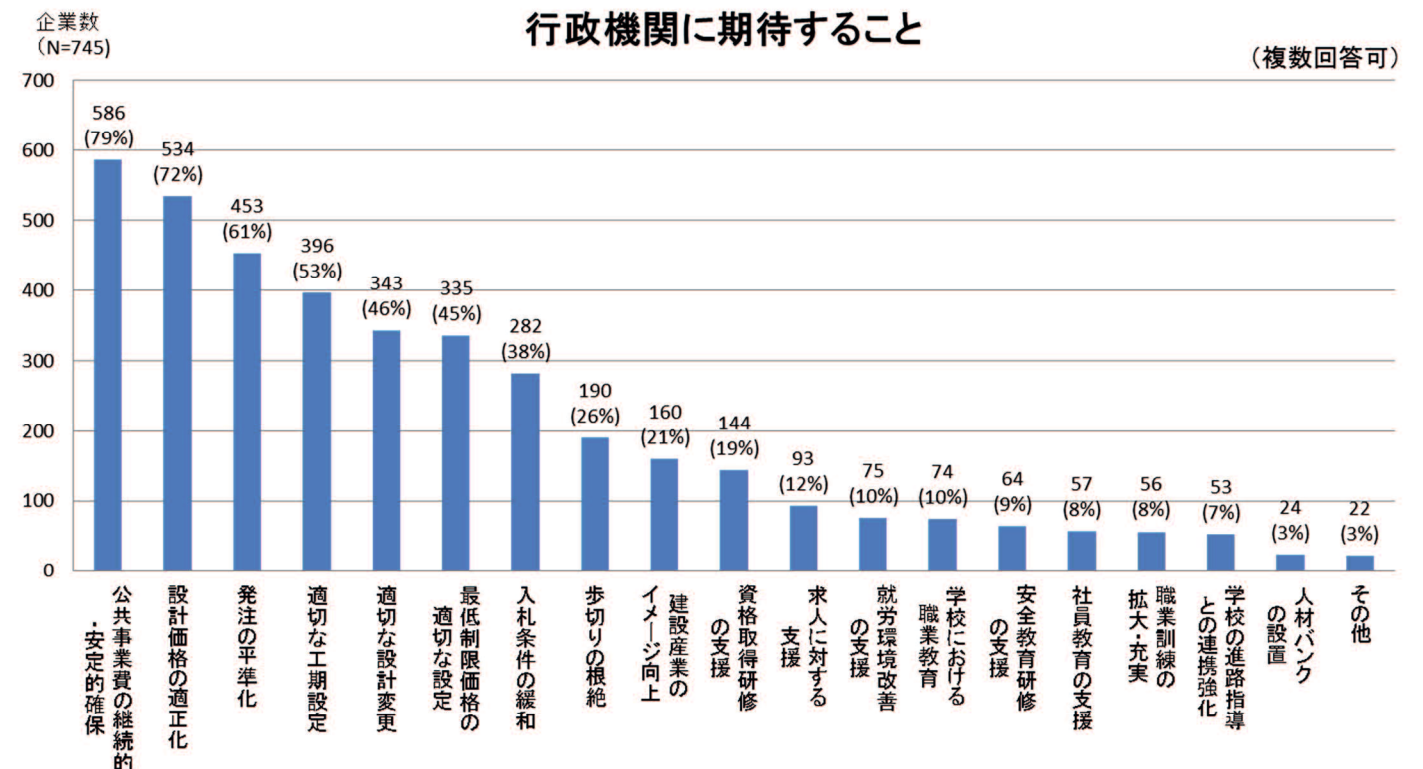
⑩ 今後人材を確保していくために必要と考えていること

- ・ 各企業が人材を確保するために必要と考えることとして「賃金の引上げ」「会社の成長」を挙げる企業が多く、次に「社員教育の充実」となっている。



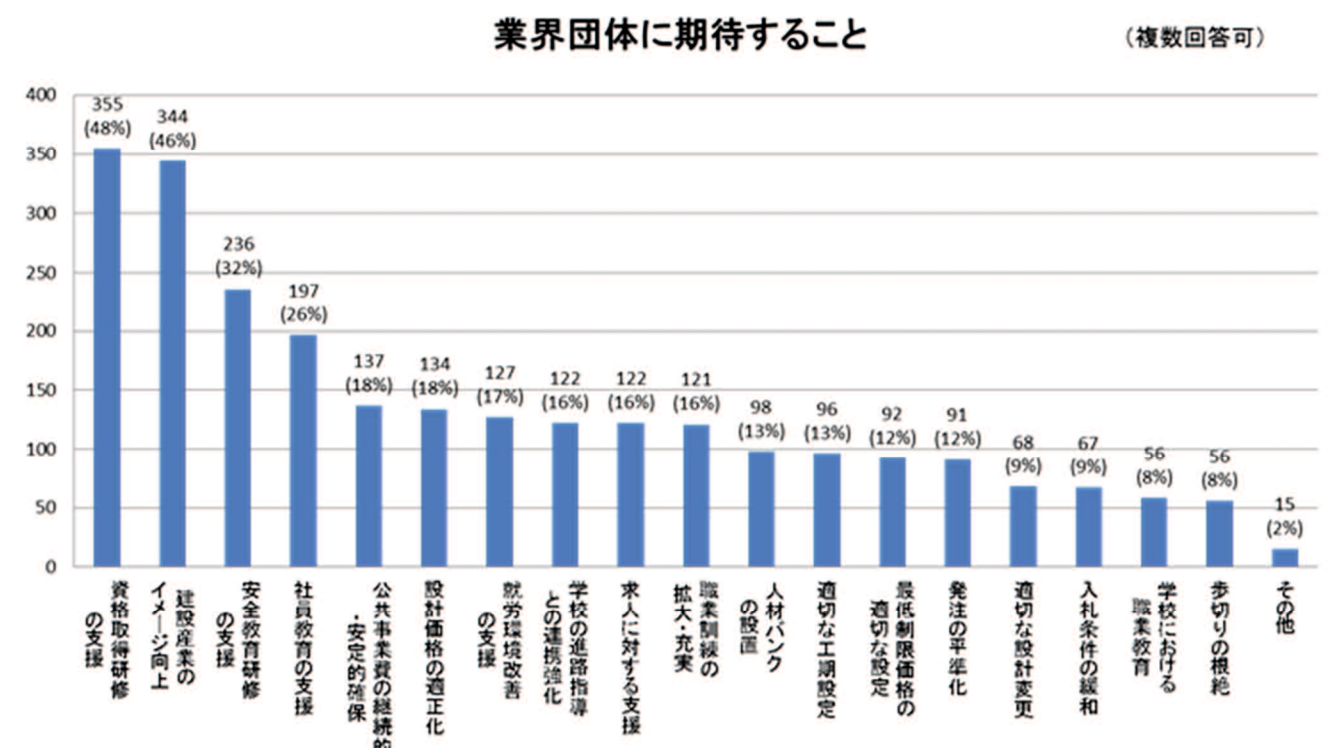
⑪ 行政機関に期待する役割

- ・ 行政機関に期待する役割としては、「公共事業費の継続的・安定的確保」が一番多く全体の約8割が期待している。次に「設計価格の適正化」「発注の平準化」が求められている。



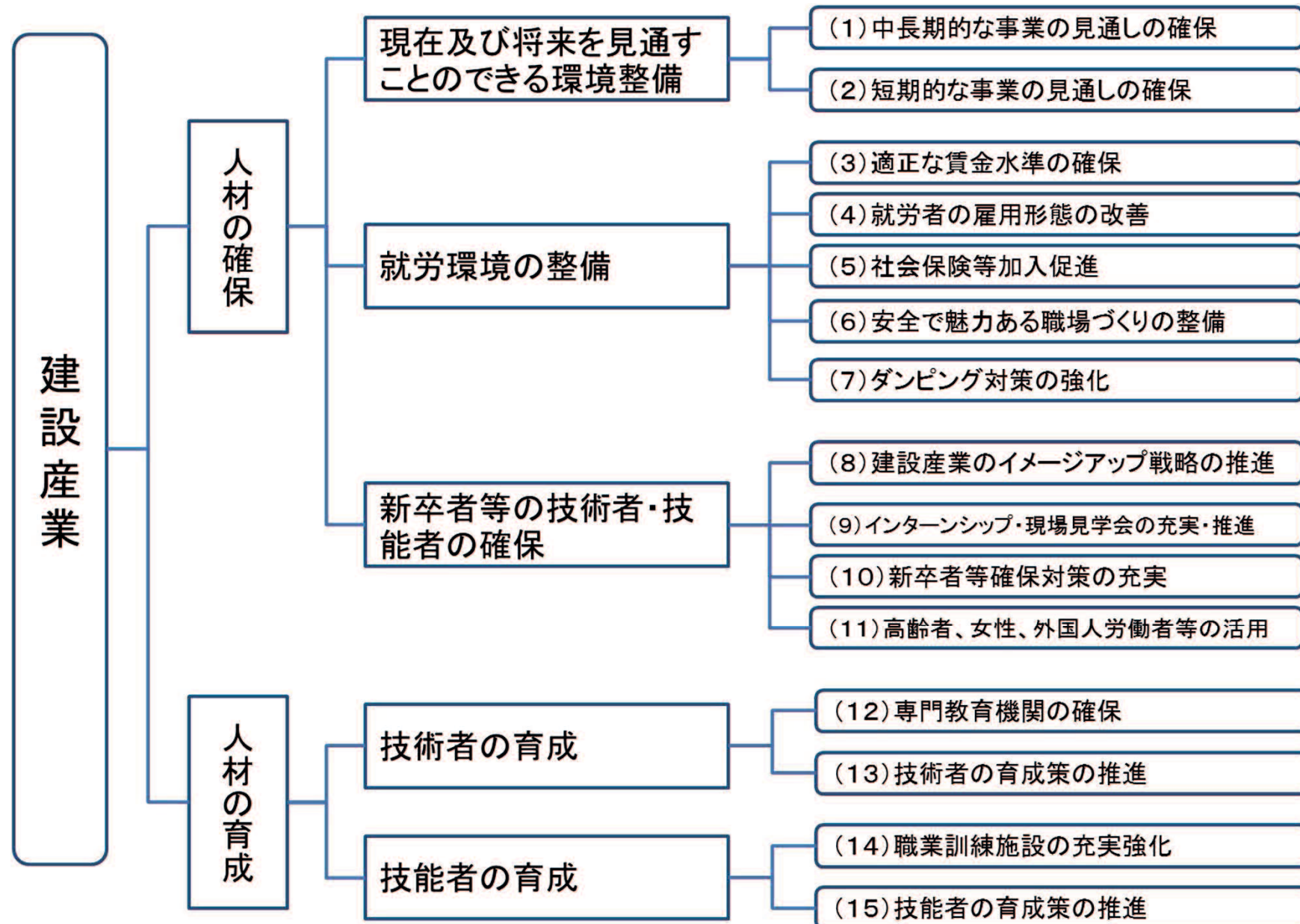
⑫ 業界団体に期待する役割

- ・ 業界団体に期待する役割としては「資格取得研修の支援」「建設産業のイメージ向上」が多く、次に「安全教育研修の支援」「社員教育の支援」が求められる。



3 建設産業における「人材確保・育成」の在り方

<体系図>



大項目	中項目	方向性	対応策	具体的な取組み			
				国	熊本県	教育機関	業界団体・民間
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	(1) 中長期的な事業の見通しの確保	○ 防災対策や老朽化対策等の事業の中長期的な見通しの確保	・ インフラ長寿命化計画や国土強靱化基本計画、国土のグランドデザイン2050などの着実な実施	・ 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 ・ 社会資本総合整備計画等の地域振興局単位での公表		
			○ 公共事業予算の安定的・継続的確保	・ 国予算における公共事業予算の安定的・継続的確保 (H25:対前年度比1.13倍、H26:対前年度比1.02倍、H27:対前年度比1.00倍)	・ 県予算における公共工事予算の安定的・継続的確保 ・ 政府提案等による公共事業費の安定的・継続的確保のための国への働きかけ		・ 公共事業費の安定的・継続的確保のための国や県への働きかけ
			○ 中長期的な経営戦略の策定		・ 中小企業支援センターなどによる経営支援の実施(経営相談等) ・ 企業合併の支援(合併を行った建設業者の格付・入札の特例措置) ・ 新分野進出の支援(新分野進出支援事業、企業等農業参入支援事業、林建連携雇用創出プロジェクト)		・ 中長期的な経営戦略の策定 ・ 企業合併への取組み ・ 新分野進出への取組み
		(2) 短期的な事業の見通しの確保	○ 国・県・市町村を統合した発注見通しの公表	・ 地域における国、県、市町村の発注見通しの統合及びインターネットによる公表	・ 四半期ごとの発注見通しの公表及び国への情報提供 ・ 発注見通し未公表の市町村(17市町村(H26.4現在))への働きかけ		・ 発注見通しを活用した経営
			○ 公共工事発注・竣工の平準化	・ ゼロ国債の拡大、県への予算内示の前倒しや迅速な交付手続きの実施 ・ 一定期間を超える工事における債務負担行為の活用・運用の推進	・ ゼロ国債の拡大や予算内示の前倒しや迅速な交付手続きについて国への働きかけ ・ 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 ・ 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		
			○ 工事の性格、地域の実情等に応じた入札契約方式の選択・活用	・ 入札契約方式の適用ガイドライン(技術提案交渉方式、段階的選抜方式、地域維持型契約方式等)の作成	・ 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		・ 受注するための経営力・技術力の強化
			○ 県内企業の受注機会の確保		・ 下請等を含む県内企業への発注促進 ・ 県の補助金等を活用している事業者による県内企業への発注促進 ・ 国等の発注機関による県内企業への発注を要請 ・ 専門工事業者の育成(分離発注、分割発注、舗装業者の格付加算) ・ 県外業者に発注している設計業務において、県外業者と県内業者との共同企業体による共同設計方式の導入検討		・ 受注するための技術力・技術力の強化

大項目	中項目	方向性	対応策	具体的な取組み			
				国	熊本県	教育機関	業界団体・民間
人材の確保	現在の及ぶ将来を環境整備	(2) 短期的な事業の見通しの確保	○ 適正な工期設定	工期(日数)を加味した経費算定(積算)	- 工期(日数)を加味した経費算定(積算) - 標準工期が確保されていない工事について仕様書等に工期変更の手続を明記 - 公共工事請負契約約款に基づく適切な工期延長		公共工事請負契約に基づく適切な工期延長等
			○ 適切な設計変更	- 災害復旧助成事業に「増額変更」のための枠組み(再調査制度)の創設 - 設計変更上限(30%ルール、WTO:50%ルール)の柔軟運用の徹底	- 公共工事請負契約約款に基づく適切な設計変更 - スライド条項の適切な運用 - 落札率で割戻している変更契約の算定方法の見直しの検討 - 三者協議会の実施 - ワンデーレスポンスの実施 - 設計変更ガイドラインの作成検討		公共工事請負契約に基づく適切な設計変更
	就労環境の整備	(3) 適正な賃金水準の確保	○ 実勢を反映した適切な予定価格の設定	- 実勢を反映した適切な公共工事設計労務単価の設定 - 実勢を反映した適切な市場単価の設定 - 高温時など特殊事情がある場合での積算での配慮	- 最新の労務単価、資材等の実勢価格の反映(資材単価改定基準の撤廃と改定期間の短縮) - 実勢を反映した市場単価の設定のための国への働きかけ		- 適正な就業規則の策定と実施などによる労務費調査への適切な対応 - 実勢を反映した市場単価設定のための国への働きかけ
			○ 適切な賃金の支払いや元請・下請契約の締結の監視の強化	公共工事のみならず民間工事における適正な賃金支払いの徹底	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)		標準見積書の活用と適切な賃金支払いの徹底
		(4) 就労者の雇用形態の改善	○ 技能者等の常時雇用・月給制への雇用形態の改善	- 公共事業予算の安定的・持続的確保 - 元請団体と専門工事団体等の連携促進 - 優秀な技能労働者を雇用するなど優良な専門工事業者を把握・評価する方策の検討 - 雇用管理制度の導入に係るセミナーや個別企業訪問を実施	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		- 技能者等の常時雇用、月給制への雇用改善の推進 - 専門工事業者の受注量の安定化・平準化
			○ 週休2日制度の普及・長時間労働の削減	- 週休2日の確保による不稼働日等を踏まえた適切な工期設定の推進 - 週休2日の徹底を条件とするモデル工事の実施 - 各公共発注者による適切な運用促進	- 週休2日の確保による不稼働日等を考慮した適切な工期設定の取組み - 債務負担行為や柔軟な予算執行(繰越制度)による施工時期の平準化の取組み - 提出書類の簡素化の検討		- 全日曜日の閉所、土曜日の月2回閉所の推進、加えて4週8休に向けた取組み策の検討 - 土曜閉所等の促進 - 長時間勤務の削減
		(5) 社会保険等加入促進	○ 法定福利費の確保	- 標準見積書の活用促進 - 下請指導ガイドラインの改訂による標準見積書提出に関する元請指導 - 市場単価、複合単価や施工パッケージにおける法定福利費の内訳明示	- 下請報告書等における標準見積書活用状況確認の検討 - 法定福利費内訳明示を国へ働きかけ		標準見積書の活用による法定福利費支払いの徹底
			○ 元請、一定の1次下請を加入業者に限定する措置の実施	- 平成26年8月から実施(注)平成29年度から全面導入予定(社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン) - 導入状況を踏まえ、公共工事標準請負契約約款に1次下請を加入業者に限定する規定の検討 - 民間建築工事における社会保険等の加入状況の調査とフォローアップ	国に準じた取扱いの導入検討		社会保険加入の徹底

大項目	中項目	方向性	対応策	具体的な取組み			
				国	熊本県	教育機関	業界団体・民間
人材の確保	就労環境の整備	(5) 社会保険等加入促進	○ 建設退職者共済証紙の貼付の徹底		・ 工事完了時に建退共証紙交付・貼付確認及び立入検査(建設業退職金共済証紙交付・貼付実績報告試行要領)		・ 建退共証紙貼付の徹底
		(6) 安全で魅力ある職場づくりの整備	○ 現場の安全管理の徹底	・ 建設業法令遵守ガイドラインを改正し、労災防止措置の範囲と経費の負担者を明確に記載	・ 事故防止講習会の実施 ・ 技術講習等の受講状況を格付加点 ・ 技術講習等の受講状況を業者選定で評価		・ 事故防止講習会等の受講
			○ ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画の推進及び障害者雇用の評価		・ 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 ・ 障害者の法定雇用率を達成している建設業者の格付加点		・ 育児休業制度、介護休業制度の導入 ・ 障害者の雇用促進
			○ 労働環境改善のための支援制度の実施	・ 労働環境改善のための助成制度の創設	・ 労働環境改善のための助成制度の実施		・ 労働環境の改善
		(7) ダンピング対策の強化	○ 適切な予定価格及び最低制限価格等の設定	・ 発注関係事務の運用に関する指針の策定(歩切りに対する違法規定の整備、低入札価格調査制度等導入の徹底) ・ 入契法において工事費内訳書の提出義務化(H27.4.1～) ・ 「歩切り」の廃止による予定価格の適正な設定についてリーフレットを作成	(予定価格) ・ 県の予定価格設定における端数処理方法の見直し ・ 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 (最低制限価格等) ・ 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 ・ 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 (工事費内訳書) ・ 入札における工事費内訳書の徴取		・ 市町村に対する適切な予定価格及び最低制限価格の設定について働きかけ ・ 適正な見積もりによる工事費内訳書の提出 ・ 適正価格による応札
	新卒者等の技術者の確保	(8) 建設産業のイメージアップ戦略の推進	○ 行政、建設産業団体による一体的広報戦略の実施	・ 産官学の連携に基づく社会資本や建設現場、入職者向けメディア等多様な媒体を活用した広報活動、教育現場とのコラボ等の推進 ・ モデル的な広報事業の展開	・ 建設産業イメージアップ動画の制作 ・ 魅力発信展示会の開催 ・ 小中学生向け広報誌(どぼくま新聞)の発行 ・ フェイスブックの運営 ・ 高校生向けガイダンスの開催 ・ 小中学校での職業体験学習の実施 ・ 中高生向けパンフレットの作成 ・ テレビCMの放映 ・ 県ホームページに建設業振興ページを作成 ・ 小中高校生を対象とした「ものづくりチャレンジ教室」実施校の拡充の検討 ・ 熊本県技能祭の実施に対する支援	・ 建設産業イメージアップ動画による中学生・高校生の理解促進 ・ 広報誌・パンフレットの配布 ・ 業界と連携した職業教育(出前講座)の実施	・ 建設産業イメージアップ動画の作成協力と活用・普及 ・ 魅力発信展示会への出展 ・ 「土木の日」等の各種イベントの実施 ・ 中学や高校と連携した職業教育(出前講座)の実施 ・ 熊本県技能祭の実施
		(9) インターンシップ・現場見学会等の充実・推進	○ 高校と業界団体の連携強化	・ 施工業者や旅行業者とも連携し、道路、トンネル、ダム等の工事現場と周辺観光施設と一体となった見学ツアー(インフラツーリズム)の実施	・ 高校と業界団体が意見交換できるような場の設定 ・ 現場見学会実施に対する助成 ・ 教師を対象とした現場見学会に対する支援	・ 業界との定期的な意見交換会の実施 ・ インターンシップ、現場見学会の実施	・ 高校と定期的な意見交換会の実施 ・ インターンシップ、現場見学会への協力 ・ 高校OBのなど社会人講師の派遣

大項目	中項目	方向性	対応策	具体的な取組み			
				国	熊本県	教育機関	業界団体・民間
人材の確保	新卒者等の技術者・技能者の確保	(9) インターンシップ・現場見学会等の充実・推進	○ 高校在学中の各種資格取得の促進	工業高校と連携し技術検定の試験地区を地方都市に拡大	- 高校在学中の小型重機などの各種資格取得への支援 - 県外で行われる資格取得への支援 - 測量技術、CAD、写真管理など土木に関する魅力ある資格の独自制定の検討 - 高校生の就業支援プロジェクトの実施（建設関連技術技能講習の実施の検討）	各種資格の紹介や資格取得講習の実施	- 測量技術、CAD、写真管理など土木に関する魅力ある資格の独自制定の検討 - 資格取得講習への講師派遣
		(10) 新卒者等確保対策の充実	○ 採用予定人員の早期公表			建設業へ就職を希望する生徒への情報提供	採用予定人数の早期公表（7月上旬）
			○ 学卒者等を採用する企業の評価・支援		- 過去3年以内の学卒者を常時雇用する建設業者を格付加点 - 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		- 計画的な採用 - 女性の採用
			○ 学卒者等の定着促進		- 新規学卒者等を雇用した場合や若年者を採用し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 - キャリアアップをイメージできるパンフレット等の作成 - 振興局にジョブカフェ・サテライト員を配置し、無料職業相談の実施		職場環境の向上、一定の賃金確保など学卒者の定着促進策の実施
		(11) 高齢者、女性、外国人労働者等の活用	○ 高齢者等の人材バンクの検討		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		人材バンクの在り方についての行政との意見交換の実施等
			○ 女性が働きやすい職場づくりへの支援	- 女性が活躍できる行動計画の策定と着実な実施 - 女性の活躍をメディア発信 - 女性の配置を条件とするモデル事業の実施 - 男女別のトイレ、更衣室等の設置のための仕様・積算の検討と必要措置の実施	- 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 - 女性の配置を条件とするモデル事業の検討		- 女性の採用 - 育児休業制度の整備、トイレ・更衣室等の整備 - 業界団体に女性技術者等の意見交換の場の設置
			○ 外国人労働者の短期的な活用	外国人材育成適正化事業の創設		外国人向け技術・技能研修の検討	国の適正化事業の活用
			○ 退職自衛官等の活用	- 退職自衛官の建設産業への雇用促進と予備自衛官の雇用拡大 - 退職予定自衛官に対する建設業関係の職業訓練の充実			退職自衛官の雇用促進と予備自衛官の雇用拡大

大項目	中項目	方向性	対応策	具体的な取組み			
				国	熊本県	教育機関	業界団体・民間
人材の育成	技術者の育成	(12) 専門教育機関の確保	○ 九州測量専門学校土木建設科の設置		・ 九州測量専門学校土木建設科の運営への協力等	・ 九州測量専門学校土木建設科の設置(平成27年4月1日。定員40名)	・ 九州測量専門学校卒業生の就職先の確保
		(13) 技術者の育成策の推進	○ 若手技術者の確保・育成	・ 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実施 ・ 35歳未満の技術者の育成及び確保の状況の経営事項審査での評価 ・ 富士教育訓練センターの建替え(平成29年4月)	・ 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 ・ 総合評価において若手技術者の加点の検討 ・ 振興局単位での若手技術者表彰の検討		・ 若手技術者の積極的な確保と育成
			○ 建設業者等の若手技術者に対する支援	・ 人材育成に関する助成制度の実施	・ 若手技術者の資格取得に対する助成 ・ 各種資格の試験会場を県内とする働きかけ	・ 資格取得講習の実施	・ 費用負担や休暇付与など従業員に対する資格取得に対する支援
			○ 優秀な若手の技術検定の受験資格の早期付与	・ 技術検定の実務経験要件の緩和と試験地区の拡大を平成27年度から実施	・ 技術検定受験資格早期付与の国への働きかけ		・ 技術検定受験資格早期付与の国への働きかけ
			○ (一財)熊本県建設技術センターの研修機能の充実		・ 出前講座の拡充や土木施工管理技士講習の実施 ・ 実技講習実施の検討	・ 資格取得講習の実施	・ 建設技術センター研修の積極的な活用
	技能者の育成	(14) 職業訓練施設の充実強化	○ 訓練内容の充実	・ 認定職業訓練施設の運営に対する助成の充実(補助単価の改正) ・ 「キャリア形成助成金」などの支援制度の周知徹底	・ 認定職業訓練施設の人材育成に対する支援の充実 ・ 国と連携した支援制度の周知徹底	・ 業界のニーズを的確に反映した訓練内容の実施	・ 費用負担や休暇付与など従業員に対する職業訓練の積極的な活用 ・ 国、県の助成制度の活用
			○ 職業訓練施設と他の教育機関や業界との連携強化	・ 連携強化のためのモデル事業の実施	・ 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)	・ 企業と連携したデュアル方式の訓練コースの拡充	・ 教育機関と連携した技能実習等の実施
		(15) 技能者の育成策の推進	○ 若手技能者の確保・育成	・ 技能者の一時的な送出・受入を可能とする制度(建設業務労働者就業機会確保事業)の活用促進 ・ 35歳未満の技能者の育成及び確保の状況の経営事項審査での評価	・ 総合評価において加点対象とする登録基幹技能者の拡大を検討 ・ 技能士及び登録基幹技能者の配置の評価 ・ 技術検定受験資格早期付与についての国への働きかけ		・ 登録基幹技能者の育成 ・ 若手技能者の積極的な確保と育成 ・ 技術検定受験資格早期付与についての国への働きかけ
			○ 若手技能者育成に対する支援	・ 人材育成に関する助成制度の実施 ・ ものづくりマイスターの活用による若年技能者への技能継承の取組強化	・ 若手技能者の資格取得に対する助成 ・ 若手技能者の技能検定受験促進支援策の検討	・ 資格取得講習の実施	・ 費用負担や休暇付与など従業員に対する資格取得受験に対する支援
			○ 多能工の育成	・ 多能工育成のためのモデル事業の実施	・ 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・再掲)	・ 多能工育成コースの検討	・ 多能工育成の検討
			○ 若手技能者の新たな顕彰制度の活用	・ 若手技能者の新たな顕彰制度の創設(平成27年から顕彰開始)	・ 若手技能者の新たな顕彰制度への推薦 ・ 広報誌等による受賞者の紹介 ・ 受賞者の評価の検討		・ 若手技能者の新たな顕彰制度への推薦
			○ 女性建設マスターの活用	・ 女性建設マスター推薦枠の拡大	・ 女性建設マスターへの推薦 ・ 広報誌等による受賞者の紹介 ・ 受賞者の評価の検討		・ 女性建設マスターへの推薦