

## 中長期的な建設人材の 育成・確保に向けた取り組み



はやし まこと  
林 誠\*

近い将来、高齢化に伴う大量の離職により担い手不足が懸念されており、若手や女性の人材育成・確保が課題となっている。岐阜県においては、平成29年度から建設人材の育成・確保のための各種施策に取り組んでいる。

### 1. はじめに

建設業は地域防災力の要として重要な役割を担っているが、近い将来、高齢化に伴う大量の離職により担い手不足が懸念されており、若手や女性の人材育成・確保が重要な課題となっている。

平成27年国勢調査によると、岐阜県における平成12年の建設業への就業者数は約12万人であったが、平成27年には約8万人と、約3割減少している。とりわけ29歳以下では、約2万5千人から約8千人と、約7割減少している。

表-1 岐阜県内の建設業就業者数（国勢調査）

	平成12年（ピーク）	平成27年
就業者数	115,957人	80,479人
29歳以下	24,853人	7,849人
60歳以上	18,669人	21,033人

本県では、平成30年度、産学官が連携しながら建設業の担い手育成・確保に取り組むため「ぎふ建設人材育成・確保連携協議会」を設立するとともに、その取り組みの推進拠点として「建設ICT人材育成センター」を開設した。

また、「ぎふ建設人材育成リーディング企業」認定制度の運用や、県内企業及び学生が一堂に集う県内最大規模のプレ就活イベント「オール岐阜・企業フェス」において、建設業区画の拡充を予定するなど、各種施策に取り組みながら総合的に支援を行っている。

### 2. ぎふ建設人材育成・確保連携協議会

これまで、県、建設業協会などの関係機関・団体において、それぞれに様々な研修や魅力発信のための取り組みを進めてきたが、同じ目的でありながら連携や効率性に欠ける面があった。

そのため、産学官が一体となって、入職者の増加及び若者の定着等を目指し、その対策についての取り組みの基本方針を決定し、参画する各団体の事業を情報共有し調整等することを目的として、平成30年6月13日に本協議会を設立した。



写真-1 協議会設立総会

協議会は、正会員（県内に本店がある建設関連企業）、賛助会員（大学、高専、高校、県、団体等）、オブザーバー（国等）で構成され、正会員の会費により運営することとし、県技術検査課に事務局を置いて活動を開始した。

また、理事会は、会長、副会長、理事、監事からなり、総会に付議すべき事項などを審議することと

している。

平成30年8月27日現在で、正会員は166社、賛助会員は6団体、オブザーバーは2団体である。

設立総会では、県内建設関連企業の魅力PR、県内建設関連企業の魅力向上、建設人材育成・確保、人材ネットワーク構築の4つの柱を基本方針として取り組んで行くことを決議し、各参画団体は、この基本方針に基づき事業展開していくこととした。

また、平成30年度の協議会の自主事業として、次項に説明する「建設ICT人材育成センター」が開催する研修参加負担金の支援、建設関連企業と学生の交流サロンなどを行うこととしており、今後も連携を強化しながら、意見等を事業に反映していくこととしている。

### 3. 建設ICT人材育成センター

平成30年4月、建設人材の育成・確保を図るための施策の推進拠点として、公益財団法人岐阜県建設研究センター内に「建設ICT人材育成センター」を設置し、平成30年5月22日に、開所式を行ったところである。



写真-2 センター開所式

当該センターでは、建設業担い手育成事業、建設業担い手確保事業、建設技術職員研修の3つの柱で事業を行うこととしており、岐阜県からの派遣職員を含む6人体制で業務を担っている。

建設業担い手育成事業としては、生産性向上を目的とした建設ICT研修のほか、技術者基礎能力向上研修、技術力向上セミナー、経営力向上セミナーなど各種研修会を開催する。建設業担い手確保事業としては、親子土木見学ツアー、建設関連企業と学生

との交流サロン（協議会事業）、建設業初任者研修を実施するほか、ホームページなどにより建設担い手確保事業等の総合的なPRを行う。また、市町村の建設技術職員等を対象とした研修会を開催する。

#### 1) 研修事例：建設業初任者研修（建設業ルーキーズキャンプ）

平成30年6月14、15日と6月20、21日、建設業の新入社員（入職3年以内の新規入職者で30歳未満の技術者）を対象として初任者研修会を開催し、県内各社から75名の参加があった。

この研修は、建設業の新入社員が、社会人としての自覚と、建設業への理解促進に必要なことなどを学ぶとともに、同じ建設業界で働く同世代の交流を図ることを目的に、1泊2日の合宿形式で行った。

研修内容は、社会人としての責任と義務、挨拶行動、ビジネスマナー、生産性向上に向けた現場の最新技術、グループ研究、建設業と労働安全衛生、仕事に取り組む熱意、実践話法演習、スピーチ演習、自己活性化など幅広く学べるものとしており、1日目の夜には、全受講者と講師が宿泊し、意見交換を行う時間を設けた。

受講者からは、研修を通し、建設業同期で課題を共有し、解決につなぐことができる仲間づくりができた、大変好評であった。



写真-3 建設業初任者研修

#### 2) 研修事例：建設ICT研修

生産性向上に向けたICTの担い手を育成するため、PC研修、普及研修、技術研修を行うこととしている。PC研修は、電子納品研修（基礎編、納品編）、建設BCPを日常業務に落とし込む手法（クラウドを活

用した建設現場の管理)を行い、技術研修では、ICT土工に係る測量から検査・納品までの一連が学べるものとした。

受講者からは、今後、益々活用が広がるであろうICTについて、非常に勉強になったなどの感想があった。



写真-4 建設ICT研修

今後もニーズを踏まえながら研修の充実を図るなどして、建設人材の育成・確保に努めていくこととしている。

#### 4. ぎふ建設人材育成リーディング企業認定

この制度は、「労働環境の整備、処遇の改善」、「将来の建設業を担う人材の確保・育成」、「魅力ある建設現場づくり」の3つの項目について、会社を挙げて積極的に取り組んでいくことを宣言した企業を「岐阜県建設人材育成企業」として登録、さらに実際の取組みが特に優秀な企業を「ぎふ建設人材育成リーディング企業」として認定するもので、平成29年7月に創設した。

表-2 リーディング企業認定制度の評価項目

評価項目	
労働環境の整備、処遇の改善	1. 休日・休暇 2. 所定外労働時間 3. 給与・福利厚生
将来の建設業を担う人材の確保・育成	1. 若者・女性の雇用 2. 社員のスキルアップに対する支援
魅力ある建設現場づくり	1. 生産性向上 2. 現場の安全管理 3. 建設業の魅力発信

認定は、評価項目の達成状況に応じて、ゴールド、シルバー、ブロンズの3つのランクに分けて行っている。

平成29年11月には第1回認定、平成30年4月には第2回認定を行い、それぞれ認定証の授与式を開催して認定企業の周知を図った。

これまでに、認定企業は、ゴールドは18社、シルバー41社、ブロンズ77社の計136社となっている。また、登録企業は374社となっている。



写真-5 認定証授与式

企業が認定、登録を受けることのメリットとしては、厚生労働省岐阜労働局と連携し、求人票に認定企業である旨を記載できることとしている。また、今年度新たに、人材育成型総合評価落札方式のモデル工事を開始し、認定企業に対しインセンティブとして加算点を付与するほか、登録企業を下請業者とすることにより加点するなど、制度への取組みの促進を図っている。

認定企業からは、認定を受けたことにより就職希望者が増えたとの声もあり、今後も制度が浸透し取り組む企業の増加により建設業の魅力向上につながっていくことを期待している。

#### 5. おわりに

岐阜県では、この他にも週休2日制モデル工事や、現場環境改善モデル工事などにより、建設業界の魅力アップにつながる事業にも取り組んでいる。

これら取組みは始まったばかりであるが、今後も業界のニーズを捉え、必要な施策を展開しながら、担い手の育成・確保を図ってまいりたい。