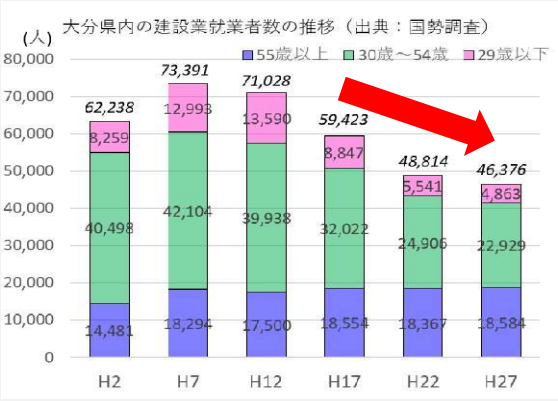
建設人材の確保・育成に向けて【現状・問題点】

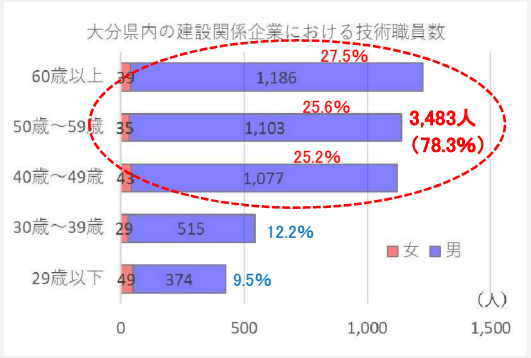
BUILD OITA

◎県内建設就業者数は20年間で37％減少

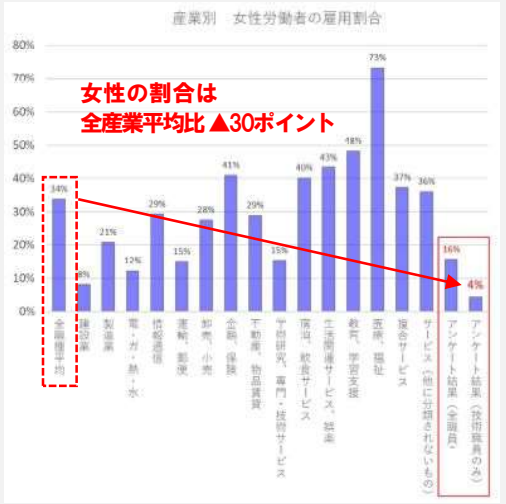


▶ 中でも29歳以下の割合が大幅に減少（▲62％）

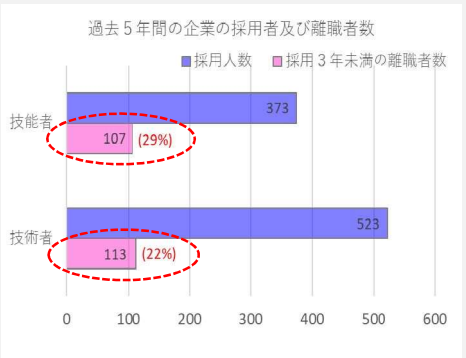
◎技術職員数のおよそ8割が40歳代以上
◎女性（技術職員）の割合はわずか4％



▶ 今後30年スパンで毎年110人超が引退
▶ 女性の割合が小⇒女性の進出余地が大きい産業



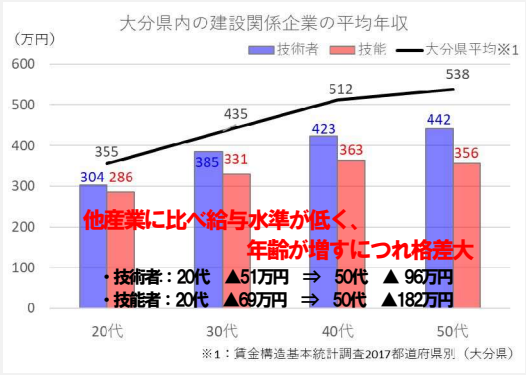
◎技術者の約２割，技能者の約３割が採用３年未満に離職

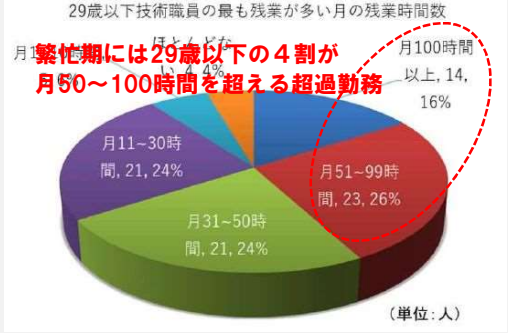


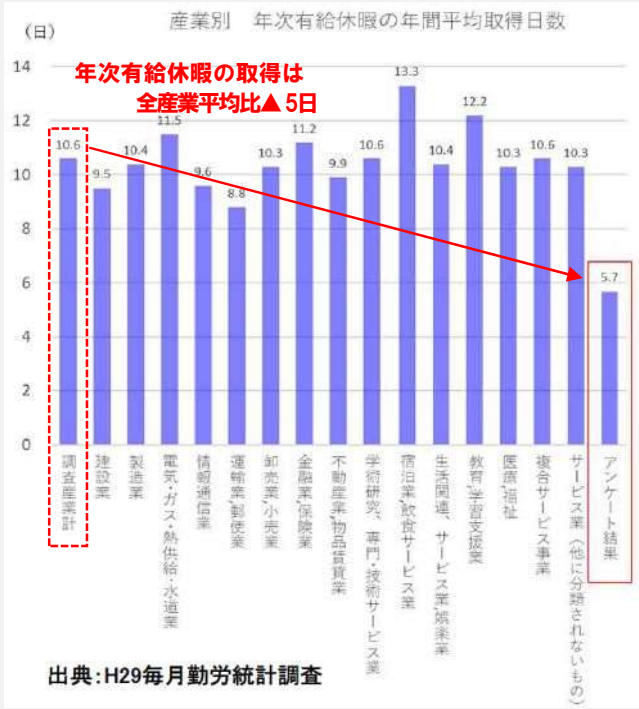
▶ 定着促進が今後ますます重要！

◎離職理由のトップ３が処遇，就労環境に対する不満

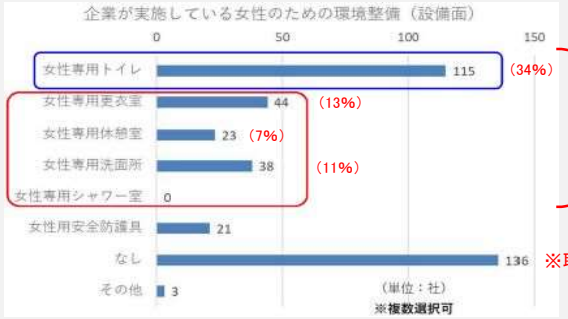
1位　給与が低い（33%），2位　休暇を取りにくい（21%），3位　残業が多い（17%）







◎女性のための職場環境整備（設備面，制度面）が進みつつある
しかし，未だ「取組みなし」の企業も多く，改善余地は大きい

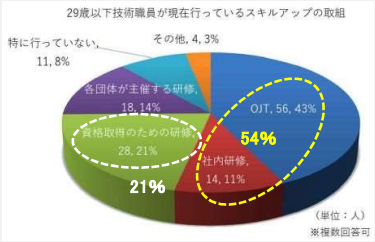


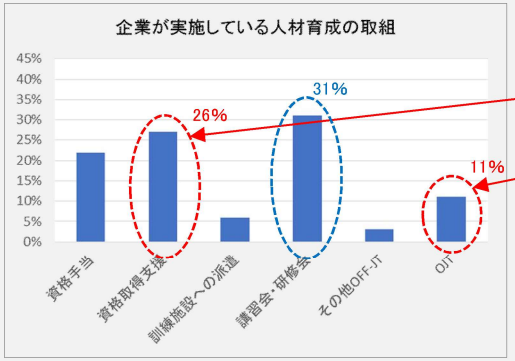
建設人材の確保・育成に向けて【現状・問題点】

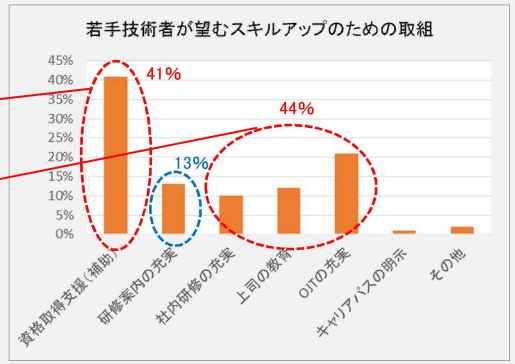
◎若手職員のスキルアップ

・企業側は講習会・研修会等外部リソースを活用したスキルアップを期待
・一方，若手職員／ＯＪＴ・社内研修等の充実や資格取得支援（補助）を望んでいる

▶企業側が与えたい手段と若手職員のニーズにギャップ（内部教育の余力なし⇔外部研修に参加する余裕なし）







◎建設系学科の志望理由

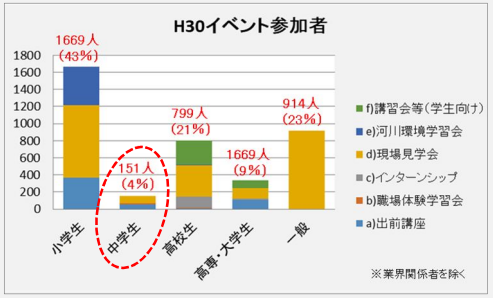
「自身の興味・関心」と「周囲の勧め」が進路選択に影響大！

a）自身の興味・関心　５５%
・将来の就職に役立つ　（26%）
・建設産業に興味があった（24%）
・オープンキャンパス　（ 5%）

b）周囲からの勧め　２１%
・家族から勧められた（13%）
・先生から勧められた（ 6%）
・先輩から勧められた（ 2%）

・進路選択期を迎える中学生に，建設系学科への進学を意識づけることが大事
・一方，現在実施している出前講座等イベントの多くは，小学生がメイン

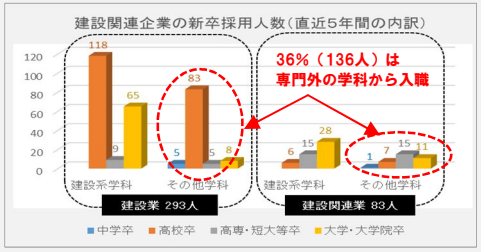
▶建設系学科への進学を意識づけるべき対象者（中学生）へのアプローチが弱い



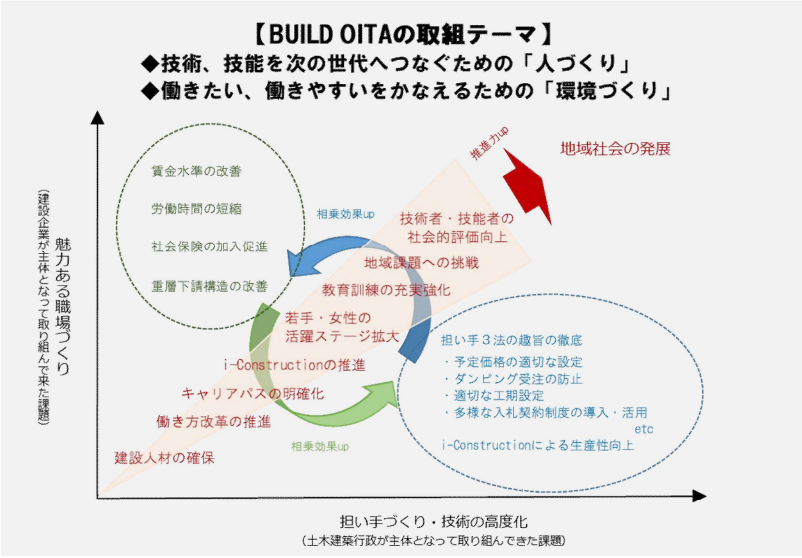
◎勤務地域の選択等に関する意識

・建設系学科に在籍する生徒・学生の多くは県外就職を希望
・一方，工業高校生は地元志向が強い（約52%）
・他方，毎年約2,000人（全体の約2割）の高卒者が県内に就職
・県内建設関連企業でも，直近5年間に136人（全体の36%）が専門外の学部，学科から入職

▶地元志向の生徒・学生へのアプローチを強化



BUILD OITA　アクションプログラム（案）



課題および取組の方向性

◆課題１／技術，技能を次の世代へつなぐための「人づくり」

◎ 建設人材の確保
・建設系学科への進学の意識づけ，地元志向の生徒・学生へのアプローチ強化
◎ 教育訓練の充実強化
・技術者，技能者のスキル（キャリア）アップ支援の拡充
◎ 地域課題への挑戦
・ＩＣＴ，ロボット技術の社会実装を促すための調査・研究
・地域固有の技術的課題等に挑み，高度な技術力を備えた技術者を養成

◆課題２／働きたい，働きやすいをかなえるための「環境づくり」

◎ 働き方改革の推進
・しっかり稼いでしっかり休むための”処遇・就労環境”の改善
・歩むべきキャリアアップの道筋の明確化とスキル，キャリアに応じた適正な評価
◎ i-Construcution”の推進
・限られた労働力で生産性を高めるための”i-Construcution”の推進
◎ 若手・女性の活躍ステージ拡大
・女性が安心して働ける職場環境の整備
・若手・女性の積極的な登用

【中期目標】

①就職後，３年以内の離職率	15%以内（現状：技術・技能者平均25.5%）
②若年層（29歳以下）の就業者割合	20%以上（現状：9.5%）
③女性技術職員の割合	10%以上（現状：4%）

アクティビティ　～技術・技能を次の世代へつなぐための「人づくり」～

BUILD OITA

建設人材の確保

◆取組1．建設系学科への進学を意識させるための取組み

●小中学生／モノづくりの楽しさに触れる体験型イベント

①出前講座（No.15～18）
②職場体験学習会（No.19）
③現場見学会（No.20～24）
④測量体験学習会（No.25）
⑤河川環境学習会（No.26）
⑥おおいた協働ものづくり展（No.6）

●中学・高校生／キャンパス体験，建設系学科の魅力PR

⑦大分県産業教育フェア（No.7）
⑧工業高校、高専、大学オープンキャンパス
⑨おおいた専修学校魅力フェア（No.8）
⑩BUILD OITAセミナー【H31】（No.33）
「地域レジリエンスの向上に向けた大学・高専の取組み」

◆取組2．地元志向の生徒・学生を呼び込むための取組み

●高校・高専・大学生／働く人が見える交流型イベント

⑪インターンシップ（No.27～31）
⑫現場見学会
⑬高校生向け建設業現場体験学習会（No.32）
⑭めざせ！プロフェッショナル「おおいた創り人」（No.34）
⑮体験しようボーリング調査とコア観察（No.35）
⑯BUILD OITAﾄｰｸｲﾍﾞﾝﾄ「けんせつ小町座談会」（No.36）
⑰企業説明会（学校訪問）

●高校生（普通科等）／学校訪問等による業界，企業PR

⑲元気おおいた就職ガイダンス（合同企業説明会）（No.9）
⑳私立高校への業界PR、インターンシップの参加勧誘（No.28）

◆取組3．「BUILD OITA」浸透による業界内の取組機運高揚

・「BUILD OITA」の取組みに対し、およそ半数の建設業者が理解薄の状況．一層の取組推進に向け、業界内の機運を高める必要あり
⇒ 業界内へ「BUILD OITA」の浸透（認知度UP）が必要

●「BUILD OITA」ロゴマークの活用による取組機運の高揚

㉑「BUILD OITA」ロゴマーク入りの工事看板等を掲示
※一部施工会社が自発的に掲示した事例あり（H28）
※国交省大分河川国道事務所発注の工事現場で掲示（H30）
㉒スタッフジャンパーほか貸出用グッズの作製

魅力発進推進委員会関連

◆取組1．建設系学科への進学を意識させるための取組み

●小中学生／モノづくりの楽しさに触れる体験型イベント

①中学生向け「サマースクール」の試行開催および模型等学習用教材の作製【H31】（No.14）

●共通／なりたい自分をイメージさせる、建設産業の役割の重要性をアピールするための広報

・建設関連業種（20業種）のPR動画制作
・PR動画（3業種_全253回）のテレビCM放映
・テレビ（8回），FMラジオ（3回）による業界PR
・大分駅北口デジタルサイネージによる動画放映（No.5）
・小中学生向け広報用パンフレットの作成
・地元建設会社の活躍にフォーカスした災害復旧動画の制作
②ケーブルTVによる災害復旧動画の放映【H31】（No.1）

◆取組2．地元志向の生徒・学生を呼び込むための取組み

●共通／就きたい仕事が見つかる建設分野の職種紹介

・BUILD OITAホームページを開設
※参考）HPアクセス数：H29.7/1～12/31　3,371回（561回/月）
H30.1/1～12/31　7,507回（626回/月）
・「業種紹介（20業種）」の動画コンテンツをHPに追加
※参考）全動画再生回数：H30.1/1～12/31　26,602回（2,217回/月）
・高校，高専，大学への動画DVD、ポスター配布
・職業体験番組「大野タカシのBUILD OITA」のTV放映
※参考）視聴率：H30.12/8放送分 4.6%，H30.12/15放送分　5.0%
・「企業紹介」「先輩紹介」のコンテンツをHPに追加
・高校生向け広報用パンフレットの作成
③「BUILD OITA」動画のシネアド・TVCM放映【H31】（No.2）
※映画上映前の集中した環境でより深く「BUILD OITA」を意識付ける
※高校生の視聴率が高いTOS「ZIP」を想定

◆取組3．「BUILD OITA」浸透による業界内の取組機運高揚

●「BUILD OITA」ロゴマークの活用による取組機運の高揚

・「BUILD OITA」ステッカー（ヘルメット用）の作成，配布（No.3）
⑤「BUILD OITA」の横断幕等の作製，貸与【H31】（No.4）

教育訓練の充実強化

◆取組1．技術者，技能者のスキル（キャリア）アップ支援の拡充

①現場研修会，技術講習会等の充実（No.38～45）
②人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練kース，建設労働者技能実習コース）を活用した技能実習の充実（No.47）

地域課題への挑戦

◆取組1．ICTロボット技術の社会実装を促すための調査・研究

①建設産業におけるドローン等の活用（No.60）
ドローン等による橋梁点検技術の地域実装
・オペレータの教育プログラム開発、操縦支援技術開発
⇒ 高度なオペレーション技術
防減災を目的としたドローン等の活用検討
・被災状況調査、各種インフラ点検等への活用可能性調査
⇒ オペレータ活躍の場

◆取組2．地域固有の技術的課題に関する共同研究

②凝灰岩系地山におけるトンネル切羽評価（No.61）
大分高専の学生が主体的に取り組む卒業研究の支援

アクティビティ　～働きたい、働きやすいをかなえるための「環境づくり」～

BUILD OITA

働き方改革の推進

◆取組1．しっかり稼いでしっかり休むための取組み

●「担い手三法」の一層の取組み推進

①担い手三法（品確法,建設業法,入契法）の基本理念に則った発注関係事務の実施による適正な利潤の確保、ダンピング受注の防止等

（※予定価格の適正な設定，低入札価格調査基準や最低制限価格の設定，計画的な発注，適切な工期設定，適切な設計変更，多様な入札契約制度の導入・活用等）

●就業規則，労働協約の見直しによる就労環境の改善

②人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）を活用した雇用管理改善につながる制度の導入（No.48）

※a)評価・処遇制度，b)研修制度，c)健康づくり制度，d)メンター制度

③建設産業就労環境改善・情報発信支援事業（補助金）を活用した就業規則の見直し（No.50）

●適正な賃金水準の確保、社会保険の加入徹底・定着

④建設労働者賃金の実態調査【H31】（No.52）

⑤法定福利費研修会の実施【H31】（No.53）

〈参考／賃金水準、社会保険加入〉

・設計労務単価・技術者単価はH24年度以降6年連続で引き上げ

※設計労務単価：H24～20　⇒　約43%増

※技術者単価　：H24～30　⇒　設計約20%増，測量約37%増，地質約23%増

・一方、県内の技術者・技能者の賃金水準は、初任給こそ年々上昇しているものの未だ全産業平均年収を2～3割下回っている状況

・他方、社会保険加入率は99%以上．しかし、社会保険の原資である法定福利費について、元請け企業、専門工事業者等の理解は総じて浅い

●円滑な意思決定、書類の簡素化による業務の効率化

⑥ワンデーレスポンスの徹底

⑦三者協議による手戻り等の未然のミス防止

⑧情報共有システムの活用促進（No.54）

⑨工事関係書類の簡素化（No.55）

●完全週休2日を目指した休日の拡大

⑪施工時期の平準化、発注見通しの公表

⑫週休2日の推進に向けた適切な工期設定

⑬工事における週休2日の取得に要する費用の計上

⑭週休2日試行（モデル）工事の実施

◆取組2．スキル，キャリアに応じた適正な評価

●着実なキャリアアップによる処遇改善

⑯建設キャリアアップシステムの活用による経験・技能の見える化の推進【H31】（No.56）

⑰「建設マスター」，「登録基幹技能者」の配置を促す入札契約方式の活用

⑱資格取得の支援（対策講座の実施）【H31】（No.46）

⑲人材開発支援助成金（雇用管理制度助成コース）を活用した評価・処遇制度の整備【再掲】（No.48）

i-Constructionの推進

◆取組1．限られた労働力で生産性を高めるための取組み

●i-Constructionの推進による生産性の向上

①建設業生産性向上支援事業（補助金）を活用した県内中小建設業者へのICT機器の導入促進（No.51）

②ICT試行工事の段階的拡大（No.59）

③建設産業におけるドローン等の活用研究【再掲】（No.60）

※出典：国土交通省HP

若手・女性の活躍ステージ拡大

◆取組1．女性が安心して働ける職場環境の整備

①人材確保等支援助成金を活用した魅力ある職場づくりの推進【再掲】（No.48）

（※雇用管理制度助成コース，若年者及び女性に魅力ある職場 づくり事業コース，作業員宿舎等設置助成コース）

②建設産業就労環境改善・情報発信支援事業（補助金）を活用したハード・ソフト対策の促進

（※女性用トイレ等設備・装備類の整備，育休制度等就業規則の見直しにかかる費用の補助）

◆取組2．若手・女性の積極的な登用

③若手技術者の積極的登用を促す入札契約方式の活用促進

④研修講師や啓発活動等への登用による若手・女性技術者の経験蓄積

⑤BUILD OITAﾄｰｸｲﾍﾞﾝﾄ「けんせつ小町座談会」による女性技術者の活躍紹介【再掲】（No.36）

⑥新たな女性活躍機会を探るための意見交換会の実施【H31】（No.58）