

おおいた建設人材共育ネットワーク
(BUILD OITA)

アクションプログラム（R4改訂版）

目 次

- I はじめに
- II 建設業界の現状
- III これまでの取組について
- IV 中期目標の達成状況と設定について
- V 中期目標の達成に向けた課題
- VI アクションプログラム（取組の方向性（指針））
- VII 活動計画の実効性向上
- VIII おわりに

●参考資料

- ・ おおいた建設人材共育ネットワーク
活動計画（R4年度事業計画）
- ・ アクションプログラム（平成30年版作成版）
- ・ 建設産業実態把握アンケート（平成30年実施）
- ・ 建設産業実態把握アンケート（令和3年実施）

I はじめに

（おおいた建設人材共育ネットワーク（以下、ネットワーク）の目的）
次代を担う実践力と創造力を備えた建設人材を産学官が共同して育み、地域に定着・還元することを通じて、建設産業の活性化と技術者・技能者の社会的地位の向上を図り、もって地域社会の発展に寄与することを目的とする。ネットワーク組織は、個々の建設業者への指導や、他関連団体への要望等を行うものではなく、参加する各会員が単独、又は協働して建設人材の確保・育成等に向けた取組を行うものである。

（ネットワークの活動）

ネットワークは目的を達成するため、次の各号に掲げる活動を行う。

- （1）会員が実施する研修・広報事業等の情報交換、情報共有および利活用促進
- （2）会員が有する教育・研究資源の相互有効活用
- （3）建設人材の確保・育成等にかかるアクションプログラムの策定実施に向けた相互調整、活動協力および支援
- （4）その他、ネットワークの目的を達成するために必要な活動

(アクションプログラムの位置付け)

- 1 「建設人材の確保・育成等」に向けた目標及び、その目標達成に向けた取組の方向性の提示
- 2 ネットワークの活動を計画的に実施するため、次の各号の活動分野ごとに会員が実施する事業及び年次計画策定を行う際の指針
 - (1) 建設産業の意義・魅力の発信
 - (2) 学習機会の充実・強化
 - (3) 働き方改革及び生産性の向上
 - (4) 地域課題を解決するための共同研究

※ネットワークとして協働で実施することが適当な事業については事業策定委員会で毎年度策定するネットワークの年次計画に基づき、広報部会、研修部会、働き方改革部会、共同研究部会等により各会員が協働で推進する。

(アクションプログラムの改訂)

H30年度に現在のアクションプログラムを策定し3年経過したが、R3年度に実施した建設産業の実態把握アンケート結果や建設産業を取り巻く外部環境の変化等の現状を踏まえ、今回、アクションプログラムの改訂を行う。

(アクションプログラム策定メンバー及び外部アドバイザー)

小田開発工業(株)	代表取締役	小田 剛史
三浦国土建設(株)	代表取締役社長	三浦 宏之
(一社)大分県測量設計コンサルタンツ協会	理事	伊藤 良浩
(一社)大分県建設業協会	総務係長	松本 祥
大分工業高等学校(土木科)	学科主任・教諭	松岡 慎一郎
鶴崎工業高等学校(建築科)	学科主任・教諭	猪野 和秀
(公財)大分県建設技術センター	技術部次長兼課長	鷲見 孝明
〃	専門官	小島 正道
大分県土木建築部	建設政策課 企画調整監	岡本 克士
〃	主幹	萱嶋 仁
大分県土木建築部土木建築企画課総務調整監		伊達 聖憲(リーダー)
〃	課長補佐	釘宮 孝弘
〃	主事	麻生 慎治

【アドバイザー】

ウェブデザイン TomorrowArch 代表 中原 ひとみ

Yamaide Art Office(株)

代表取締役 山出 淳也

(策定スケジュール)

9月～11月 アクションプログラム素案作成(3回程度の会議予定)

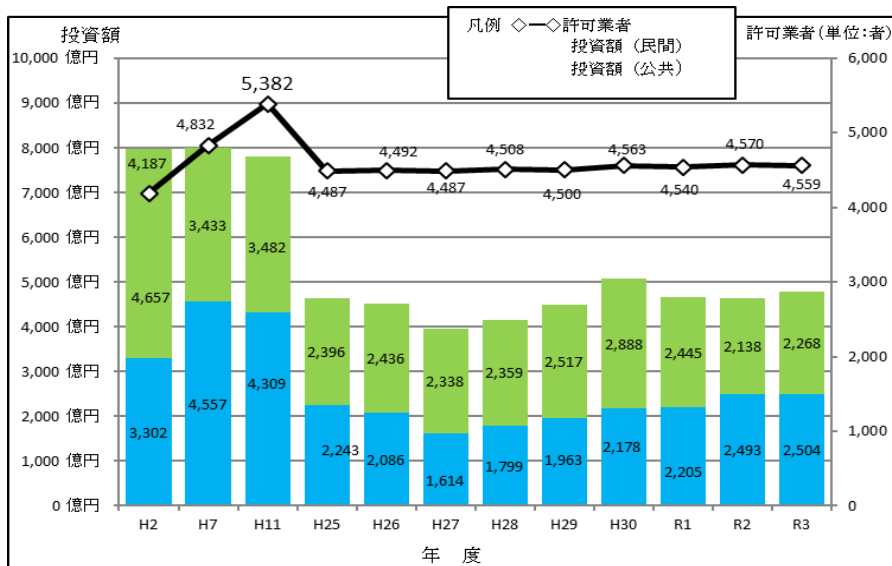
11月下旬 アクションプログラム(最終案)

12月 ネットワーク幹事会及び総会での承認

II 建設業界の現状

1. 県内建設業の現状

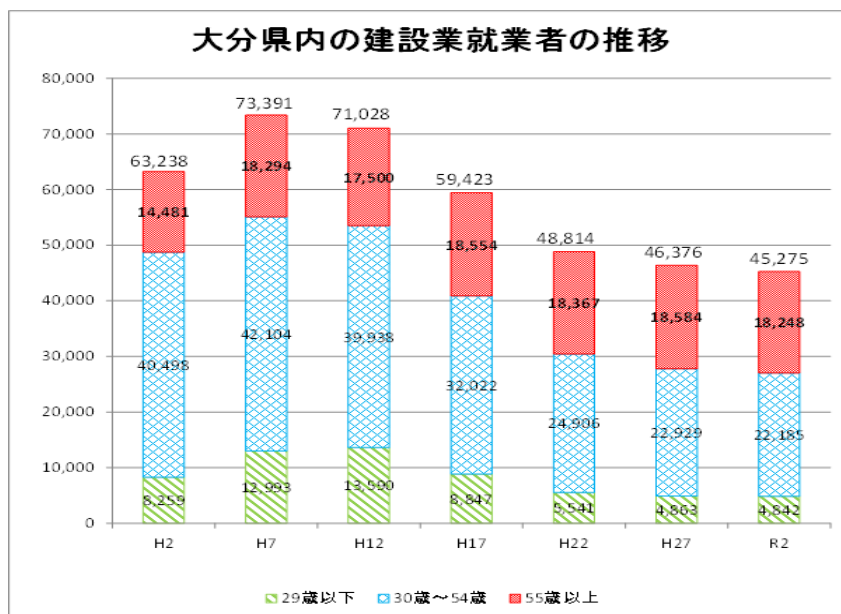
(1) 建設業許可業者数と建設投資額の推移



(建設業許可業者数調べ：国土交通省、大分県、建設総合統計年報：国土交通省)

建設投資額はR3年度4,772億円(H7比△40.3%)、許可業者数は4,559者(H11比△15.3%)で近年は横ばいで推移

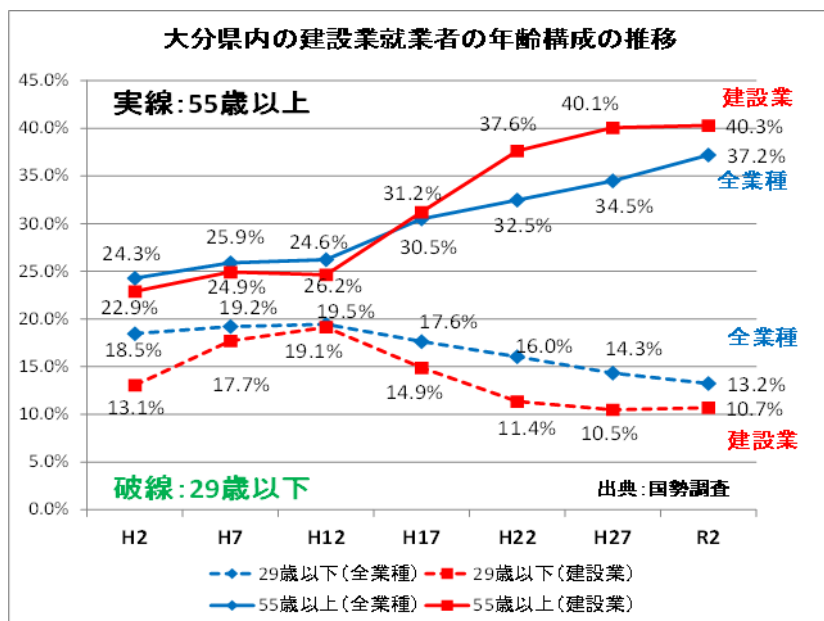
(2) 県内建設業就業者の推移



(出典：国勢調査)

この20年間(H12→R2)で建設業就労者数は△36.3%。
特に29歳以下は△64.4%(H12(13,590人)→R2(4,842人))

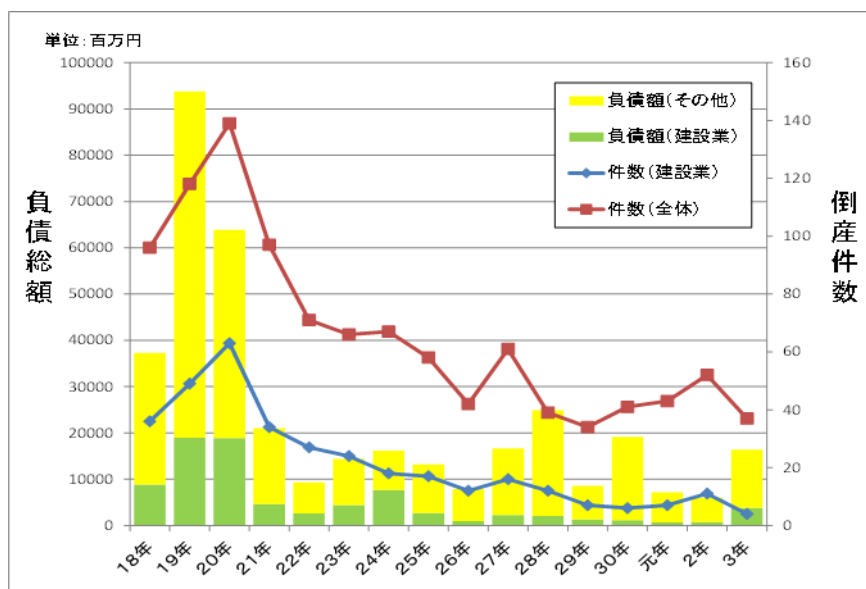
(3) 建設業就業者の年齢構成の推移



(出典：国勢調査)

- ・他産業に比べ 55 歳以上の割合が高く、29 歳以下の割合が低い。
- ・55 歳以上 40.3% (全業種 37.2%)、29 歳以下 10.7% (全業種 13.2%)。

(4) 県内建設業者の倒産状況



(出典：東京商工リサーチ)

- ・直近 10 年程度、小康状態が継続。

(5) 県内の新規卒業者の就職状況 (R3)

	全産業			建設業(内数)			構成割合	
	総数	うち県内	県内就職率	総数	うち県内	県内就職率	総数	うち県内
大学 男子	1,266	379	29.9%	112	24	21.4%	8.8%	6.3%
大学 女子	998	350	35.1%	32	6	18.8%	3.2%	1.7%
大学 計	2,264	729	32.2%	144	30	20.8%	6.4%	4.1%
短大・高専 男子	131	46	35.1%	14	1	7.1%	10.7%	2.2%
短大・高専 女子	509	401	78.8%	8	5	62.5%	1.6%	1.2%
短大・高専 計	640	447	69.8%	22	6	27.3%	3.4%	1.3%
専修学校 男子	482	313	64.9%	10	7	70.0%	2.1%	2.2%
専修学校 女子	658	488	74.2%	1	1	100.0%	0.2%	0.2%
専修学校 計	1,140	801	70.3%	11	8	72.7%	1.0%	1.0%
高校 男子	1,433	991	69.2%	229	172	75.1%	16.0%	17.4%
高校 女子	804	682	84.8%	53	49	92.5%	6.6%	7.2%
高校 計	2,237	1,673	74.8%	282	221	78.4%	12.6%	13.2%
男子 計	3,312	1,729	52.2%	365	204	55.9%	11.0%	11.8%
女子 計	2,969	1,921	64.7%	94	61	64.9%	3.2%	3.2%
総計	6,281	3,650	58.1%	459	265	57.7%	7.3%	7.3%

(出典：令和3年度大分県新規学卒者実態調査統計表)

- ・建設業への就職者は459名、うち県内建設業への就職は265名
- ・県内建設業への就職率57.7% (高校生は78.4%)。

(6) 県立高等学校(土木建築系学科)の県内建設業就職率

◇県立高等学校土木建築系学科の進路先状況

学校名	学科名	令和3年度	令和2年度	R元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
	就職率 B/A	74.5%	71.4%	79.0%	75.0%	81.0%	79.4%
	建設業就職率 E/B	87.4%	83.2%	76.6%	73.5%	78.4%	69.5%
	県内建設業就職率 C/B	59.4%	48.2%	47.4%	38.8%	40.5%	33.8%

(出典：教育庁)

- ・H28年度：33.8% → R3年度：59.4%に上昇

(7) 外国人労働者の状況 (県内)

		H30		R01		R02		R03	
			対前年比		対前年比		対前年比		対前年比
全産業	事業所数	1,144	111.8%	1,369	119.7%	1,556	113.7%	1,660	106.7%
	外国人労働者数	6,254	114.6%	7,368	117.8%	7,591	103.0%	7,313	96.3%
うち建設業	事業所数	97	116.9%	176	181.4%	244	138.6%	260	106.6%
	外国人労働者数	315	126.5%	565	179.4%	760	134.5%	767	100.9%
	うち技能実習生	271	127.8%	497	183.4%	667	134.2%	646	96.9%
建設業における 外国人労働者の 国別内訳	中国	43	89.6%	55	127.9%	44	80.0%	40	90.9%
	ベトナム	179	143.2%	357	199.4%	511	143.1%	542	106.1%
	フィリピン	39	118.2%	56	143.6%	67	119.6%	61	91.0%
	インドネシア	29	145.0%	59	203.4%	78	132.2%	72	92.3%
	韓国	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	3	300.0%
	その他	24	109.1%	37	154.2%	59	159.5%	49	83.1%

(出典：労働局「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ)

- ・外国人労働者を雇用しているのは 260 事業所。
- ・県内建設業で働く外国人労働者は R3 年で 767 人。うち技能実習生が 646 人。

(8) 県内建設業就業者の女性割合

県内就業者の女性割合

(単位：人)

		H22	H27(a)	R2(b)	(b)-(a)
全産業	男性	305,507	299,519	278,921	△ 20,598
	女性	244,944	256,648	241,401	△ 15,247
	割合	44.5%	45.2%	46.4%	1.2%
建設業	男性	41,824	39,386	37,729	△ 1,657
	女性	6,990	6,990	7,546	556
	割合	14.3%	15.1%	16.7%	1.6%

(出典：国勢調査)

- ・女性の割合が 16.7% (7,546 人) と他産業に比べ女性割合が非常に低い。
- ・女性就労者数は「H27：6,990 人」から「R2 年：7,546 人」と「556 人」増加。

(参考データ)

(九州各県の建設業就労者の女性割合)

建設業就業者数(女性割合)				
	総数	女性	女性割合	順位
大分県	45,275	7,546	16.7%	3
福岡県	178,605	33,715	18.9%	1
佐賀県	32,819	5,185	15.8%	6
長崎県	51,035	7,871	15.4%	7
熊本県	66,649	11,688	17.5%	2
鹿児島県	60,268	9,876	16.4%	4
宮崎県	41,697	6,803	16.3%	5

(出典: R2国勢調査)

(入札参加資格保有業者の技術者数) ※申請企業数は異なる

R4・5年度 入札参加資格申請(R3. 12. 1時点)

技術者数 (a)	うち 40歳未満	うち 30歳未満	女性技術者 (b)	比率 (b/a)	女性技術者 うち 40歳未満	女性技術者 うち 30歳未満
12,295	1,567	345	788	6.4%	72	25



R2・3年度 入札参加資格申請(R元. 12. 1時点)

技術者数 (a)	うち 40歳未満	うち 30歳未満	女性技術者 (b)	比率 (b/a)	女性技術者 うち 40歳未満	女性技術者 うち 30歳未満
12,184	1,643	295	630	5.2%	61	9

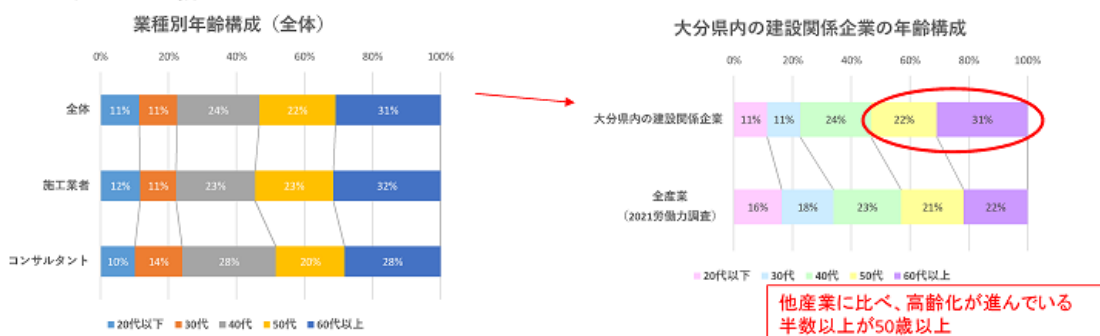
(出典: 大分県入札参加資格申請書の技術者名簿から推計)

2. 建設産業実態把握アンケート結果（R3年度）

「企業」（391社：回答率68%）、「若手職員」（203名）、「学生（建設系学科）」（332名）、「保護者」（64名）から回答。

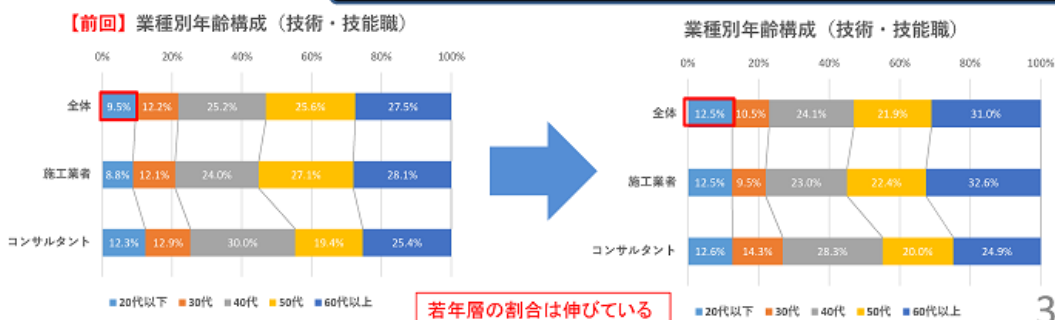
（1）県内建設産業の実態＜アンケート概要版 P3～P7 参照＞

1. 全体の年齢構成



2. 技術・技能職の年齢構成

アクションプログラム【中期目標】若年層(29歳以下)の就業者割合20%以上(H30:9.5%)



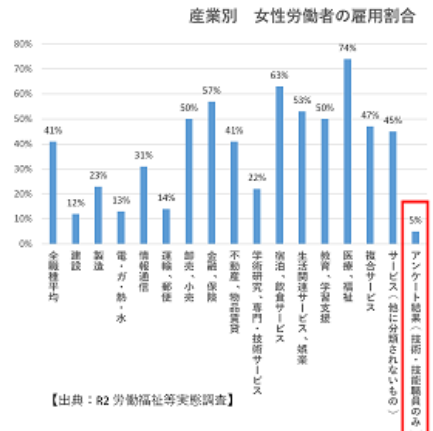
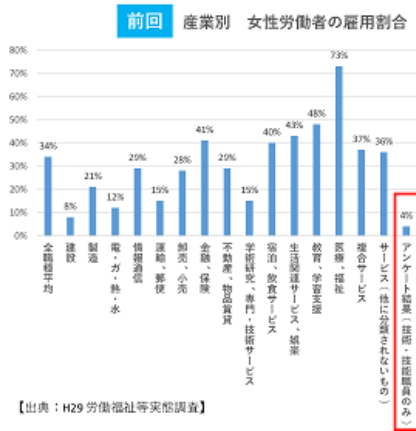
- ・半数以上が50歳以上と他産業と比べ高齢化進展（建設：53%、全産業：43%）
- ・「技術・技能職」の「20代以下」の割合は増加傾向
→ H30：9.5%、R3：12.5%

●アクションプログラム中期目標

→ 若年層（技術・技能職）就業者割合「20%以上」（未達）

3. 女性技術・技能職員の状況

アクションプログラム【中期目標】女性技術職員の割合10%以上 (H30:4%)



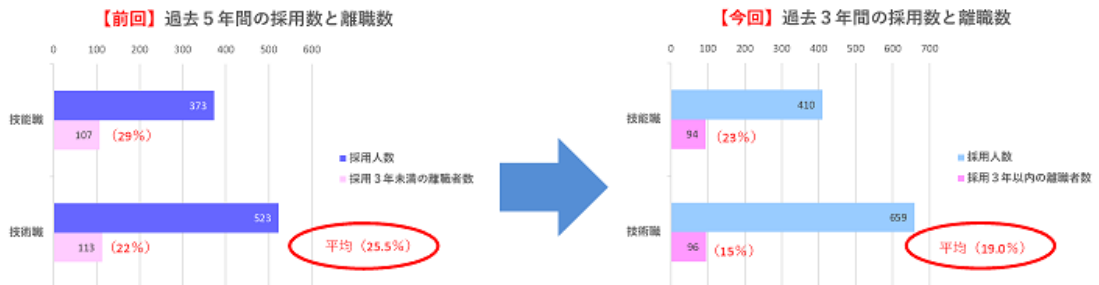
女性技術・技能職員の割合は微増

・「女性」技術・技能職員の割合は、前回調査から微増
(H30:4%→R3:5.1%)

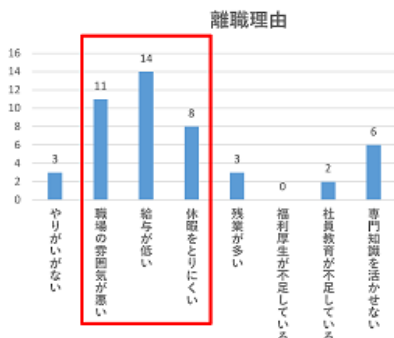
●アクションプログラム中期目標：女性技術職員の割合10%以上（未達）

4. 技術・技能職員の離職状況について

アクションプログラム【中期目標】就職後、3年以内の離職率15%以内 (H30:技術・技能職平均25.5%)



3年以内の離職率は低くなった

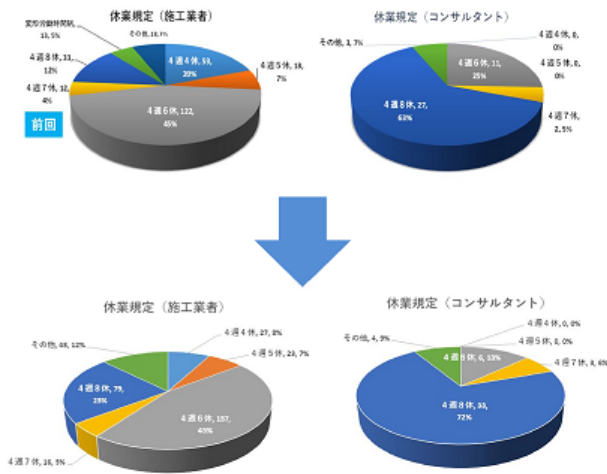


離職理由として「給与が低い」「職場の雰囲気が悪い」「休暇をとりにくい」といった意見が多い。

・3年以内の離職率は改善傾向 (H30:25.5%、R3:19.0%)
・○離職理由：上位から、①給与が低い②職場の雰囲気③休暇を取りにくい

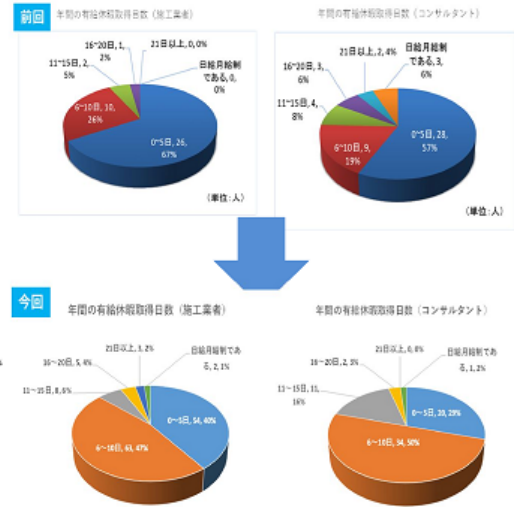
●アクションプログラム中期目標：就職後3年以内離職率15%以内（未達）

5. 休業規定について



4週8休の割合が12%→23%へ(施工業者)

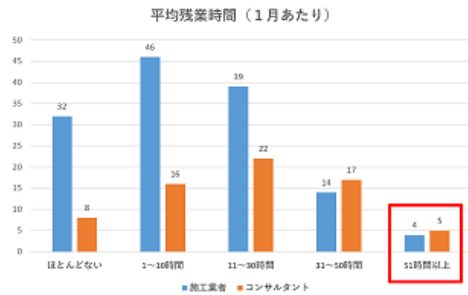
6. 有給休暇の取得日数(若手職員)



「6~10日」の割合増
有給休暇の取得が促進されている

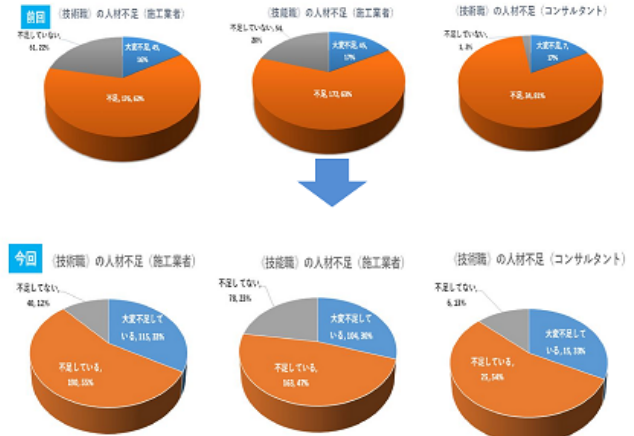
- ・ 休業規定で「4週8休」を定める施工業者は増加傾向 (H30 : 12%、R3 : 23%)
- ・ 有給休暇取得日数は増加傾向 (H30 : 0~5日約6割、R3 : 6~10日約5割)

7. 残業の状況(若手職員)



50時間を超える残業の実態

8. 技術・技能職の人材不足について

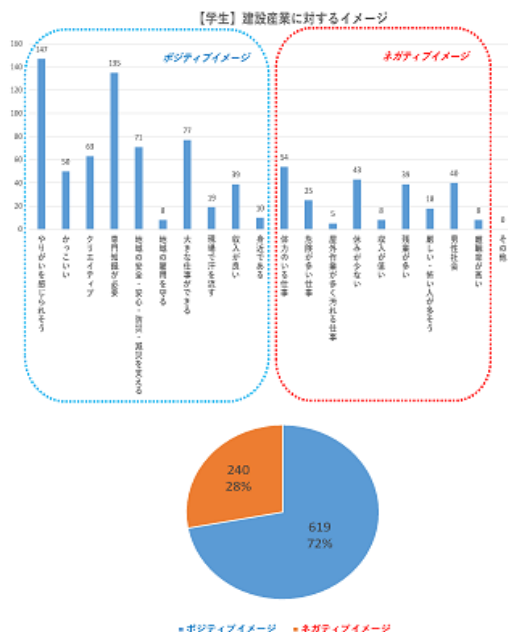


厳しい人材不足の状況

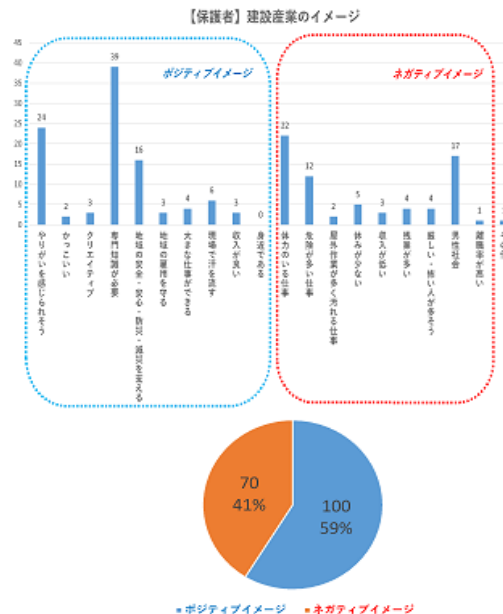
- ・ 残業時間は30時間未満が多いが、一部で50時間を超える。
- ・ 施工業者(技術職・技能職)及びコンサルタント共に約9割の企業が、「大変不足」又は「不足」と回答

(2) 建設産業に対するイメージ<P8~P9 参照>

1. 学生が持つイメージ



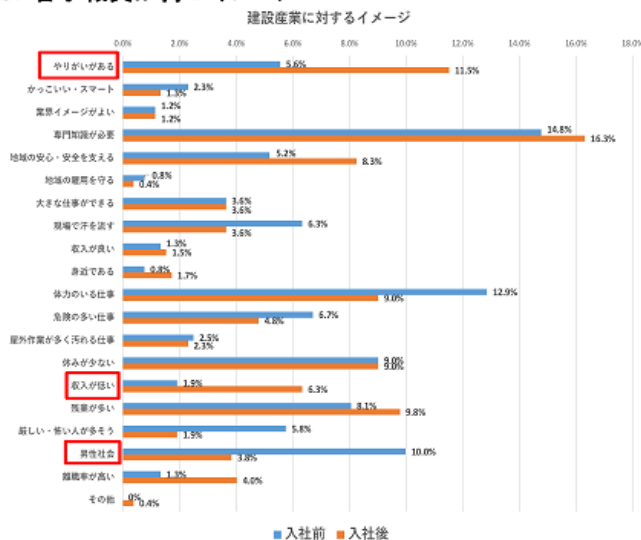
2. 保護者が持つイメージ



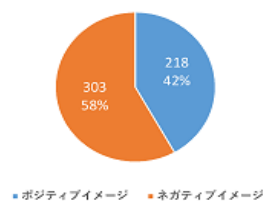
学生・保護者ともポジティブなイメージが半数以上

・学生の72%、保護者の59%が「やりがい」「専門性」等のポジティブイメージを持つ一方、学生は「体力がいる」「休みが少ない」「男性社会」、保護者は「体力がいる」「危険」「男性社会」など未だネガティブイメージ残る。

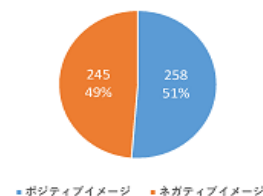
3. 若手職員が持つイメージ



入社前



入社後



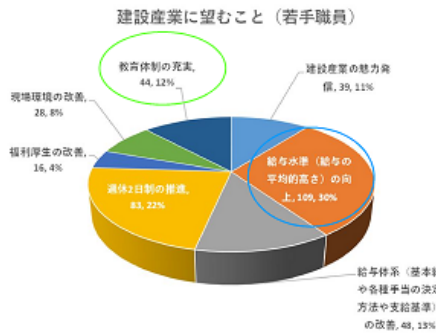
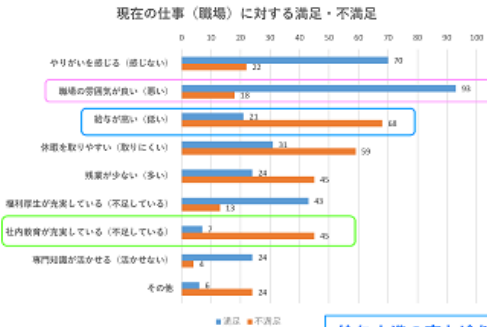
《ギャップが大きい》
・やりがいがある↑
・収入が低い↑
・男性社会↓

入社後はポジティブイメージが半数以上に

・若手職員は入社前のイメージより入社後に「やりがい」(5.6%→11.5%)を感じている一方、入社前のイメージより入社後に「収入の低さ」を感じている。(1.9%→6.3%)。「男性社会」イメージは入社後に低くなっている。

(3) 建設産業に望むこと<P10>

1. 若手職員の声



2. 学生の声



3. 保護者の声



給与水準の高さが求められている

(学生・保護者)職場の雰囲気を重視
→実際は雰囲気が良い

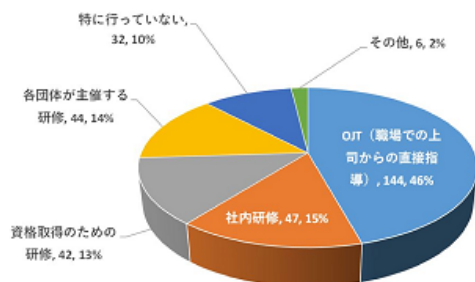
(学生・保護者)知識・技術を身につけられる
→期待を裏切らないように教育体制の充実が必要

・若手職員は「やりがい」「職場の雰囲気の良さ」に満足する一方、「給与水準の向上」「社内教育体制の充実」「週休2日の推進」を望む。
・就職を決める際に重視することは、学生・保護者とも①自分(子供)の興味関心②収入・身分安定③社内の雰囲気

(4) 若手職員のスキルアップ<P11>

1. 若手職員が行っているスキルアップの取組

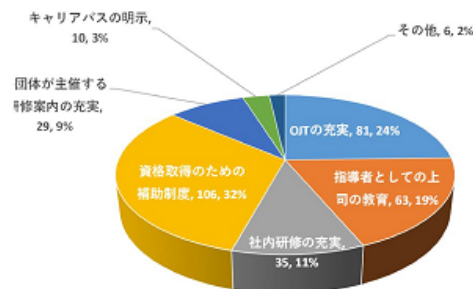
(若手職員) 自己のスキルアップ手段



社内でのスキルアップが6割

2. 若手職員が望むスキルアップの取組

(若手職員) スキルアップで望むこと

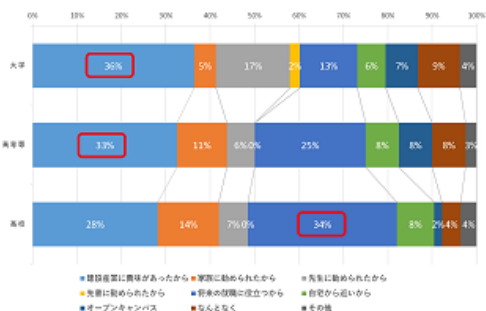


「社内教育の体制充実」を望んでいる

- ・若手職員のスキルアップは「OJT」「社内研修」「資格取得の研修」
- ・スキルアップで望むことは「OJTの充実」「上司の教育」「社内研修の充実」「資格取得のための補助制度」など社内教育の体制充実」を望む。

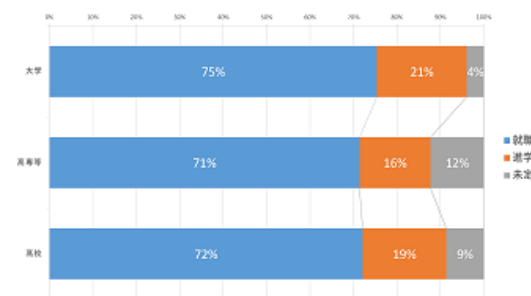
(5) 学生の進路<P12~P13>

1. 現在の学校の志望理由



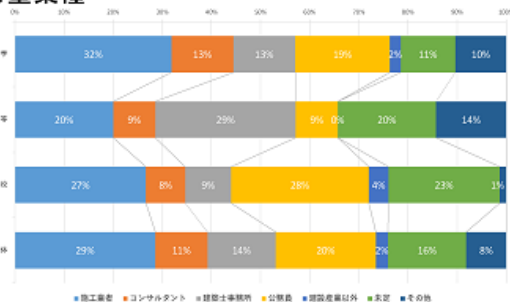
大学や高等専等の学生は「建設産業への興味」
高校生は「就職に役立つ」

2. 卒業後の進路



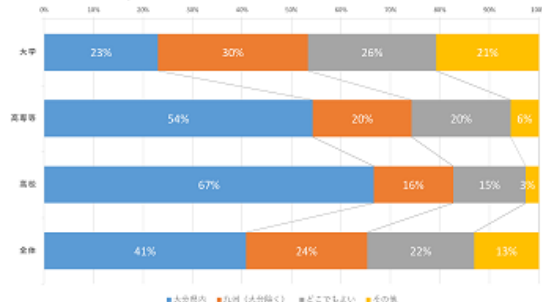
就職志向

3. 希望業種



大学生は施工業者、高等専等は建築士事務所、高校生は公務員志向

4. 希望勤務地域

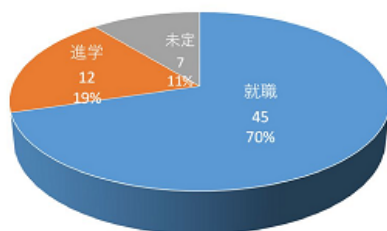


大学生は九州(大分除く)、高等専等や高校生は地元志向

- ・学校の志望理由は高校生「就職に役立つ」高専等、大学生は「建設産業への興味」
- ・大学生は施工業者、高専生等は建築事務所、高校生は公務員志向

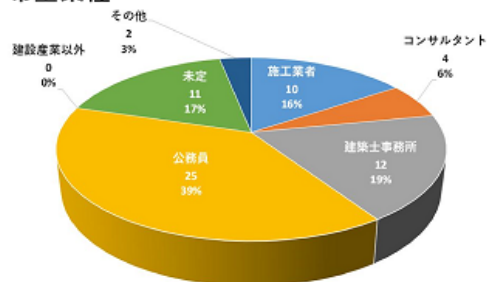
(保護者の意見)

1. 卒業後の希望進路



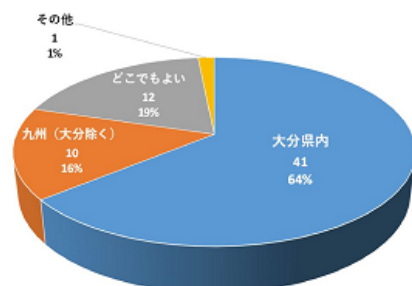
就職を望む声が多い

2. 希望業種



公務員が最多。次いで建築士事務所、施工業者

3. 希望勤務地域



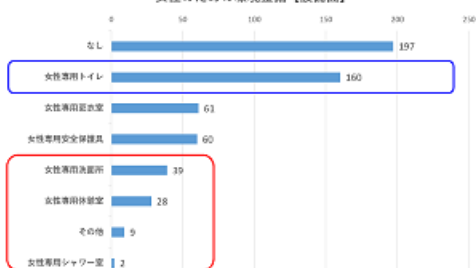
親として地元で就職して欲しい思い

- ・保護者は就職を希望し、就職先は①公務員②建築士事務所③施工業者を望み、勤務地は地元を望む。

(6) 女性の活躍に向けて<P14~P15>

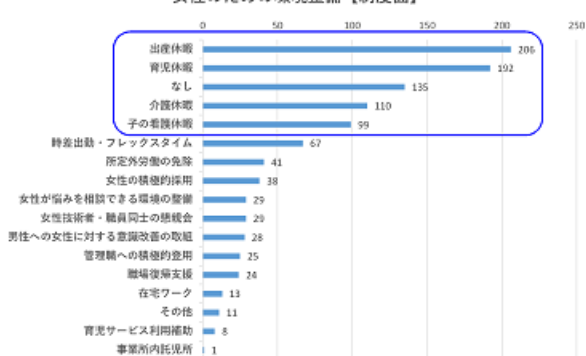
1. 企業の取組

女性のための環境整備【設備面】



トイレの整備は進んでいるが、洗面所、休憩室、シャワー室の整備は少ない

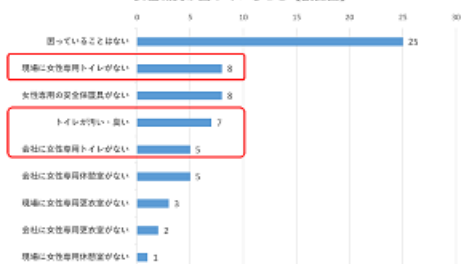
女性のための環境整備【制度面】



休暇制度の取組は進んでいる

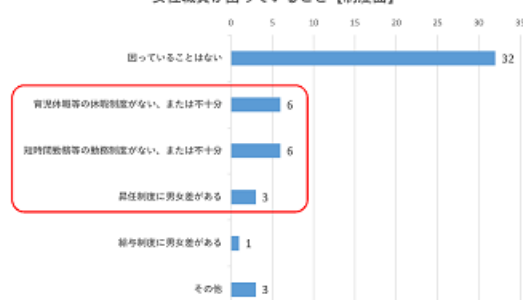
2. 若手女性職員の声

女性職員が困っていること【設備面】



トイレ関係が多い。女性専用安全保護具がないとの声も

女性職員が困っていること【制度面】



休暇制度、勤務制度、昇任制度に対する不満

- ・女性用トイレの整備は進んでいるが洗面所、休憩室、シャワー室の整備は少ない。
- ・若手女性職員は困っていることがないが多数だが女性用トイレ、女性専用安全保護具がないことに困っている者もあり。
- ・出産・育児休暇制度は進んでいるが休暇・勤務制度・昇任制度に対する不満あり。

3. 企業が考えている課題



体力面、残業させにくい、代替要員確保が課題と認識

4. 若手女性職員の声

女性職員が困っていること【職場環境面】

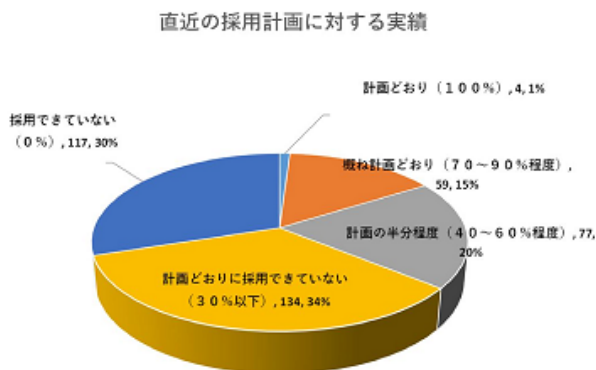


相談しにくい・コミュニケーションがとりづらいとの声

- ・企業が考える女性活躍の課題は「体力面で仕事に限られる」「考えたことがない」「残業させにくい」が上位
- ・若手女性が困っていることは「相談しにくい・できない」「コミュニケーションがとりづらい」「活躍できる仕事に限られる」など

(7) 人材の確保<P16>

1. 直近の採用計画に対する実績



満足のいく採用状況ではない



学校(先生)との連携強化

×

会社HPの充実

2. 若手職員が利用した情報源



3. 学生が利用している情報源



- ・ 約 8 割の企業が採用計画どおりに採用できていない状況
- ・ 若手職員が会社を選んだ理由は①「先生からの紹介」②会社HP③地元の会社④家族の紹介⑤企業説明会⑥先輩からの紹介 など
- ・ 学生の就職を決める際の情報源は①インターネット(会社HP)②インターネット(求人サイト)③先生からの紹介④企業説明会⑤学校の求人票⑥インターンシップ⑦家族からの紹介⑧先輩からの紹介 など

【アンケート結果のまとめ】

- ・ 若者(20代以下)の割合12.5%、女性の割合5.1%、3年以内の離職率19.0%と前回調査時(H30)に比べ改善傾向にあるが、現状の中期目標には届いていない状況
- ・ 離職理由は給与の低さ、職場の雰囲気、休暇の取りにくさなどが挙がっており、一層の就労環境の改善(新3K(給与・休暇・希望)の実現)が必要
- ・ 約9割の企業が人材について「大変不足」又は「不足」と回答、担い手の確保・育成は喫緊の課題となっている。
- ・ 学生や保護者の建設産業に対するイメージは「体力がいる」「男性社会」「危険」と未だネガティブイメージがあることから、就労環境改善の推進とその情報発信への取り組みが必要

- ・就職を決める際に重視していることは、学生・保護者とも「興味関心」「収入・身分安定」「社内の雰囲気」が上位であり、建設産業への興味関心を高める取組や、情報発信の強化が課題
- ・若手職員は「OJTの充実」「上司の教育」「社内研修の充実」「資格取得のための補助制度」など社内教育の体制充実を望んでいる。
- ・女性活躍の環境整備では女性用トイレの整備は進みつつあるが洗面所、休憩室、シャワー室の整備は少ない。出産・育児休暇制度導入は進んでいるが勤務制度や昇任制度には不満がある。また、若手女性は「相談しにくい・できない」「コミュニケーション」「活躍できる仕事に限られる」ことで困っている。
- ・就職先の選定理由は「先生からの紹介」「会社HP」「家族の紹介」「企業説明会」「先輩からの紹介」が多く、就職を決める際の情報源は「会社HP」「求人サイト」「先生の紹介」「企業説明会」「学校の求人票」「インターンシップ」「家族からの紹介」「先輩からの紹介」などと、先生との連携や各企業によるHP等の情報発信強化、保護者や先輩からの紹介の促進が必要

Ⅲ これまでの取組について

H28年にネットワーク設立。各団体の取組を一元的に集約・整理し、重複する取組を統廃合するとともに、新たな取組も開始。ネットワーク事務局において、アクションプログラムを策定（H31.2月）し、中期目標や取組の方向性を明確化した。

R2年度からは、事業計画策定委員会及びワーキング・グループを設置し、産学官の協働体制を構築、BUILD0ITA専用HP、BUILD0ITAスクール（小中学生向け体験講座）、テレビCMやSNSを活用した動画等での魅力発信など、多様な取組をネットワーク事業として実施している。

R3年度に「建設産業実態把握アンケート」を実施。アンケート結果を踏まえると、次代を担う若者等の担い手確保・育成、入職後の定着率向上、女性活躍の推進などが引き続き課題となっている。

各会員独自の取組やネットワーク事業については、令和4年度おおいた建設人材共育ネットワーク活動計画（一覧）を参照。

IV 中期目標の達成状況と設定について

(1) 中期目標の達成状況

①若年層（29歳以下）の就業者割合【目標_20%以上】

前回調査に比べ、3ポイント改善（H30：9.5% ⇒ R3：12.5%（未達））

②女性技術職員の割合【目標_10%以上】 → 未達

前回調査に比べ、1ポイント改善（H30：4% ⇒ R3：5%（未達））

③就職後、3年以内の離職率【目標_15%以内】 → 未達

前回調査に比べ、6.5ポイント改善（H30：25.5% ⇒ R3：19.0%（未達））

(2) 中期目標の設定

今後の高齢就業者の引退により、就業者数の大幅な減少が見込まれる。このため、若年層（29歳以下）等の就業者を増やすこと、他産業に比べ著しく低い女性の就業者を増やしていくこと、その入職した若年層や女性の定着を図ることが必要であると考え、上記の中期目標を設定したところである。

アクションプログラム策定から3年を経過した時点の中期目標に対する進捗状況は上記のとおりであり、中期目標の項目及び目標数値は据え置きとする。

【中期目標（KGI）】

①若年層（29歳以下）の就業者割合【目標_20%以上】

※少子化等により就業者数減少は避けられないことから生産性向上も必須

②女性技術職員の割合【目標_10%以上】

③就職後、3年以内の離職率【目標_15%以内】

(3) アクションプログラムの計画期間

これまでの中期目標に対する進捗状況等を勘案し計画期間は、R5年度からR9年度までの5年間とする。

ただし、中期目標の達成状況や建設産業を取り巻く環境の変化などを総合的に判断し、必要に応じ適宜、アクションプログラムを改訂する。

(4) 中期目標に対する進捗状況の確認

中期目標に対する進捗状況を確認するため、中間年（R7年度）において、ネットワークによる建設産業の実態把握アンケート調査を実施する。

(5) 中期目標と連携した事業の実施

事業の実施にあたっては、中期目標（KGI）の達成に向けたKPI（重要業績評価指標）を設定するなど成果について可能な限り把握する。

V 中期目標の達成に向けた課題

●次代を担う若者や女性が活躍できる建設産業へ～魅力創造と情報発信～

- (1) 選ばれる建設産業に向けた「就労環境の改善」とICT活用等での「生産性の向上」による「新たな3K（給与・休暇・希望）」の実現
(※希望：ICT活用や働き方改革等により、若者等が誇りや働きがいを持つる仕事と就労環境を整備すること)
- (2) 女性活躍の場の拡大と働きやすい環境整備の推進
- (3) 小中学生、工業系・普通科高校生（その保護者）等に対する魅力発信
- (4) 建設人材U I Jターン等の促進
- (5) 多様な働き方やキャリアパスの提示
※上記の取組を各地域や個別企業、学校（教員等）にも浸透させていく必要がある。

VI アクションプログラム（取組の方向性（指針））

- (1) 選ばれる建設産業に向けた「就労環境の改善」とICT活用等での「生産性の向上」による「新たな3K（給与・休暇・希望）」の実現
 - ①給与水準の向上及び週休2日の推進
 - ②育児・介護休暇制度の導入など多様な働き方の推進や福利厚生の充実
 - ③働き方改革推進に向け、WLBの推進とICT機器の導入等による生産性の向上
 - ④従業員満足度の向上（組織風土・文化・社内コミュニケーション促進等）。また、若年層にあってはその保護者の満足度（安心感）の向上。
 - ⑤建設産業や就業者の社会的評価の向上（役割・価値の見える化と発信等）
 - ⑥円滑な事業（技術・技能）承継の推進
 - ⑦選ばれる建設産業に向けた取組に対する経営者の意識改革と取組への支援（ICT活用やSNS等による積極的な情報発信等）
- (2) 女性活躍の場の拡大と働きやすい環境整備の推進
 - ①女性の採用・登用に対する経営者の意識改革
 - ②女性用トイレや更衣室等の就労環境整備の推進
 - ③出産・育児休暇制度など福利厚生の充実
 - ④女性活躍の場の拡大に繋がるICT機器等の導入促進
 - ⑤社内相談体制及びコミュニケーションの強化
 - ⑥建設産業で働く女性のネットワーク構築によるロールモデル創出と定着促進
- (3) 小中学生、工業系・普通科高校生（及びその保護者）等に対する魅力発信

- ①動画・SNS等を活用した魅力発信（ターゲット別の戦略的広報の実施）
（先端技術等で働き方が変化しつつあること、災害対応やインフラ整備等重要で価値ある産業であること等）
- ②多様な人材の多様な働き方（子育て、介護、高齢者、未経験者等）の発信
- ③ネットワーク専用HPの内容拡充及び発信力の強化
- ④小中学生、工業系高校及び普通科高校（その保護者）と建設産業の繋がる機会の増加
（出前授業、現場見学会、企業説明会、意見交換会、働く先輩の声等）
- ⑤インターンシップに取り組む企業の増加と受入促進
- ⑥建設産業のイメージアップや価値の向上に繋がる戦略的な取組や情報発信
- ⑦建設工事現場の環境改善とイメージアップ
- ⑧個々の企業HPやSNSの拡充及び求人サイト活用等による求人力強化

（４）建設人材UIJターン等の促進

- ①県内（就職後に離職した若者等含む）及び県外（首都圏や福岡県等）への県内建設業者情報の提供強化
- ②移住支援制度（住宅・補助金等）の情報発信と及び関係機関との連携
- ③未経験者受入可能な企業情報の発信（入社後の支援体制等情報含む）
- ④県外の大分県出身者に対する多様なアプローチ方法の検討と実施

（５）多様な働き方やキャリアパスの提示

- ①多様な人材の多様な働き方の情報発信（入社後の働き方等の見える化）
- ②入職後のキャリアパスの提示と適正な評価制度の確立
- ③社内教育体制（OJT及びOFF-JT）、資格取得支援の拡充
- ④ICT人材育成に向けたリスキリング（学び直し）の機会提供

Ⅶ 活動計画の実効性向上

（１）協働の推進

おおいた建設人材共育ネットワークの設立趣旨に基づき、可能な限り、産学官が連携し協働して取組む。また、活動計画の実施については、対象者や取組趣旨・開催時期など考慮し、協働で効果的に実施することを検討する。担い手の確保に向けては、特に産・学の連携が重要なことから一層の連携強化を図り、各取組を実施する。

（２）効果的な事業実施

事業の実施にあたっては、対象者を具体的に定め、その対象者に応じた効果的な方策を検討して実施する。また、必要に応じて、マーケティング等の専門

家の活用、事業の対象者に対するグループインタビューやディスカッション等の実施なども検討する。さらに、協力企業や団体の有意な取組を積極的に取り上げる。

(3) 「BUILD OITA」の浸透とブランド化

「BUILD OITA」の取組に対する関係者の理解と連携促進を図る。

特に、「BUILD OITA」の知名度向上や各地域、個々の企業や学校（教員等）への落とし込みを通じた取組の浸透とブランド化を進める。（各地域の関係機関や建設業協会各支部等との連携強化や「BUILD OITA」の情報発信強化等）

(4) 推進体制

本アクションプログラムを取組の指針として、各会員は毎年度、優先的に実施する事業を定めた年次計画を策定し、その計画を実行する。

また、ネットワークとして協働で取組を進めるべき事業については、事業計画策定委員会において毎年度、年次計画を作成したうえで、ネットワーク総会の承認を得て、産学官が協働で実施する。

課 題	取組の方向性(大項目)	取組の方向性(小項目)
次代を担う若者や女性が活躍できる建設産業へ 魅力創造と情報発信	(1) 選ばれる建設産業に向けた「就労環境の改善」とICT活用等での「生産性の向上」による「新たな3K(給与・休暇・希望)」の実現	①給与水準の向上及び週休2日の推進 ②育児・介護休暇制度の導入など多様な働き方の推進や福利厚生の充実 ③働き方改革推進に向け、WLBの推進とICT機器の導入等による生産性の向上 ④従業員満足度の向上(組織風土・文化・社内コミュニケーション促進等)。若年層にあつてはその保護者の満足度(安心感)の向上 ⑤建設産業や就業者の社会的評価の向上(役割・価値の見える化と発信等) ⑥円滑な事業(技術・技能)承継の推進 ⑦選ばれる建設産業に向けた取組に対する経営者の意識改革と取組への支援(ICT活用やSNS等による積極的な情報発信等)
	(2) 女性活躍の場の拡大と働きやすい環境整備の推進	①女性の採用・登用に対する経営者の意識改革 ②女性用トイレや更衣室等の就労環境整備の推進 ③出産・育児休暇制度等福利厚生の充実 ④女性が活躍する場の拡大に繋がるICT機器等の導入促進 ⑤社内相談体制及びコミュニケーションの強化 ⑥建設産業で働く女性のネットワーク構築によるロールモデル創出と定着促進
	(3) 小中学生、工業系・普通科高校生(その保護者)等に対する魅力発信	①動画・SNS等を活用した魅力発信(ターゲット別の戦略的広報の実施)(先端技術等で働き方が変化しつつあること、災害対応やインフラ整備等重要で価値ある産業であること等) ②多様な人材の多様な働き方(子育て、介護、高齢者、未経験者等)の発信 ③ネットワーク専用HPの内容拡充及び発信力の強化 ④小中学生、工業系高校及び普通科高校(その保護者)と建設産業の繋がる機会の増加(出前授業、現場見学会、企業説明会、意見交換会、働く先輩の声等) ⑤インターンシップに取組む企業の増加と受入促進 ⑥建設産業のイメージアップや価値の向上に繋がる戦略的な取組や情報発信 ⑦建設工事現場の環境改善とイメージアップ ⑧個々の企業HPやSNSの拡充及び求人サイト活用等による求人力強化
	(4) 建設人材UIJターン等の促進	①県内(就職後に離職した若者等含む)及び県外(首都圏や福岡県等)への県内建設業者情報の提供強化 ②移住支援制度(住宅・補助金等)の活用と情報発信及び関係機関との連携 ③未経験者受入可能な企業の情報発信(入社後のスキルアップ支援等情報) ④県外の大分県出身者に対する多様なアプローチ方法の検討・実施
	(5) 多様な働き方やキャリアパスの提示	①多様な人材の多様な働き方の情報発信(入社後の働き方等の見える化) ②入職後のキャリアパスの提示と適正な評価制度の確立 ③社内教育体制(OJT及びOFF-JT)、資格取得支援の拡充 ④ICT人材育成に向けたリスキリング(学び直し)の機会提供

VIII おわりに

本アクションプログラムにおいて、ネットワークにおける建設人材の確保・育成等に向けた目標及びその目標達成に向けた取組みの方向性の提示を行った。ネットワークの活動を計画的に実施するため、今後、各会員が実施する事業やネットワークの年次計画策定を行う際の指針とされたい。

一方で、建設人材の確保・育成は、建設産業における各企業の課題そのものでもある。このことを鑑みると、ネットワークの活動に賛同する企業や、本アクションプログラムで掲げる取組み（方向性）に踏み出す企業を増やすと共に、その取組を充実させることは特に重要と考える。

このため、各企業の賛同や取組みを促すための普及啓発の拡充や企業の自助努力では解決できない課題について各業界団体、行政機関等とも共有し支援することも必要であると考えます。

また、今回、本アクションプログラム策定PTメンバー及びアドバイザーから、特に「ICT技術等を活用した働き方改革」や「SNS等での情報発信の重要性」、「地域や個別企業への取組の浸透」について多くの意見が出された。若者等の価値観が多様化する中、選ばれる建設産業となるよう、これらの課題に対し、今後も継続して一層の検討と取組みを進めることが重要と考える。

引き続き、産学官が同じ方向を向き、協働し、継続的に取組みを進めて行く。

◎参考資料（別冊）

- ・令和4年度 おおいた建設人材共育ネットワーク活動計画（一覧）
- ・アクションプログラム（平30年）
- ・令和3年建設産業実態把握アンケート
- ・平成30年建設産業実態把握アンケート