

岐阜県における建設人材の育成・確保に向けた取り組み

岐阜県 県土整備部 技術検査課

1. はじめに

建設業は社会資本整備や維持の担い手であるとともに、地域防災力の要として重要な役割を担っているが、新規入職者の減少や就業者の高齢化により、近い将来の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。

国勢調査によると、岐阜県における建設業就業者数は、ピーク時の平成12年には約12万人であったが、平成27年には約8万人と、3割以上減少している。とりわけ29歳以下では、約2万5千人から約8千人と、7割近く減少している（図-1）。

このため、本県では、業界団体と連携して建設業の魅力の発信などに取り組んできたが、建設業界自らの取り組みを促すための仕組みとして、平成29年度に、「ぎふ建設人材育成リーディング企業」認定制度を創設した。

さらに、平成30年度には、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」を開設したほか、県内企業およ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、建設業としてPRを図るなど、総合的に支援を行っている。

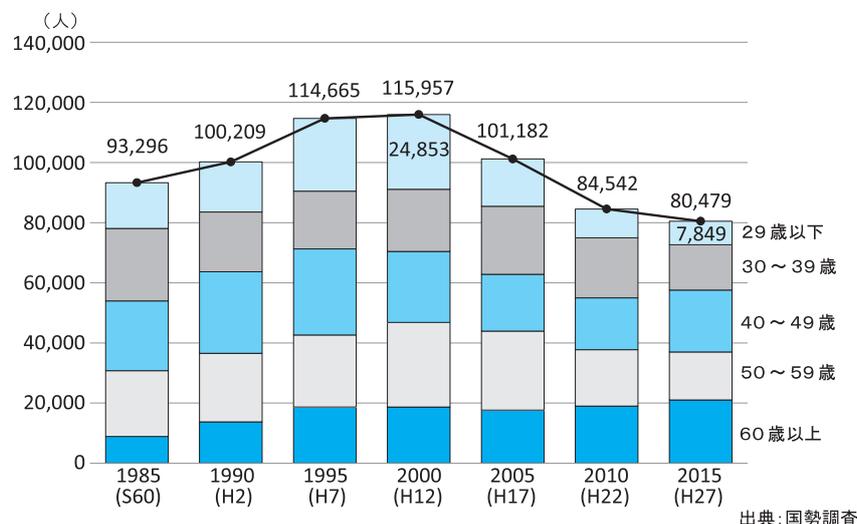


図-1 岐阜県の建設業就業者数の推移

2. 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、さらに実際の取り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-1）。

表-1 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おり、認定を受けた後もさらに取り組みを強化することで、上位ランクを目指すことができることとしている。

平成29年11月に第1回目の認定、その後、平成30年4月、10月に認定を行い、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。また、認定企業のさらなる取り組みへの機運の向上を図るため、授与式（写真-1）に併せて、先進的な取り組みを進めている企業による基調講演を行った。

これまでの認定企業は、ゴールドは27社、シルバー50社、ブロンズ92社の計169社となっている。また、登録企業は452社となっている。

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



写真-1 認定証授与式

認定企業である旨を記載できることとしている。また、平成30年度からは、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、制度への取り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。

3. ぎふ建設人材育成・確保連携協議会

これまでの県や関係機関・団体が個々に取り組んでいた建設業の魅力発信や研修などについて、産学官が連携して進めていく必要があることから、平成30年6月13日に本協議会を設立した。協議会では、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しながら事業を推進することを決議した（写真-2）。

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。



写真－2 協議会設立総会



写真－3 センター開所式

平成31年1月1日現在で、正会員は169社、賛助会員は11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いくことを決議し、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、「オール岐阜・企業フェス」での建設業の魅力発信、建設関連企業と学生の交流サロンなどを実施しているところであり、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。

4. 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、(公財)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(写真－3)。

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研修や入職3年以内の若手

を対象とした建設業初任者研修をはじめ、県内建設業従事者を対象とした各種研修会やセミナーを開催する。

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)を実施するほか、ホームページなどにより建設業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(建設ルーキーズキャンプ)

平成30年6月14、15日と6月20、21日、県内建設業の新入社員(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、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と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(写真－4)。



写真－4 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、技術研修のカテゴリーで平成 30 年度は計 8 回開催することとしており、電子納品などの基礎的な内容から、ICT 土工に係る測量・検査・納品までの一連が学べる構成となっている（写真－5）。



写真－5 建設 ICT 研修

5. オール岐阜・企業フェス

県内企業とその魅力について学生の理解を深め、県内就職に向けた機運醸成を図ることを目的として、本県商工労働部等が中心に開催するプレ就活イベントで、平成 30 年 11 月 16、17 日の 2 日間に、県内企業約 400 社が出展、約 2,000 人が来場した。建設業関連企業も 78 社が出展し、各社の仕事や魅力を学生に伝えた。

また、建設業の仕事の魅力を知ってもらうため、「ぎふ建設人材育成・確保連携協議会」として PR ブースを設置し、ドローン等の操作体験やパネル展示等を行った（写真－6）。



写真－6 オール岐阜・企業フェス

6. 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。

これらの取り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、人材の育成・確保を図ってまいりたい。