建設業の担い手確保へ向けた取組

長崎県 土木部 建設企画課

1.　はじめに

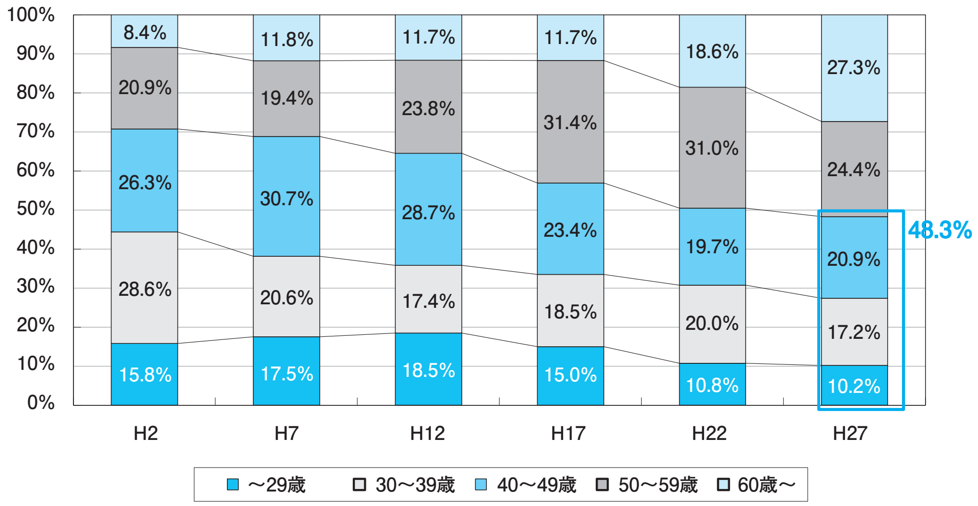
本県の建設業従事者の年齢構成を見ると，平成27年には50歳未満の者が半数を割り込むなど，高齢化が進むとともに，後の本産業の中核を担う人材が不足している状況にある（図－1）。快適で利便性の高い県民生活の維持・存続や，災害時の対応など県土の安全を確保するためにも，将来の本県建設業を担う若者の確保は非常に重要な課題である。

このため本県では，平成26年度に建設業界，大学等の教育機関，国や県，市の産学官により「産学官連携建設業人材確保育成協議会（以下，「協議会」という）」を組織し，産学官で知恵をあわせて人材の確保育成策を検討し，さまざまな取組を実施してきた。

本稿では，本県における建設業の担い手確保策について紹介する。

2.　担い手確保策について

本県建設業の担い手を確保するうえで，入職促進施策として着目しているターゲットは，(1)県内高校卒業生，(2)県外大学卒業生，(3)女性である。



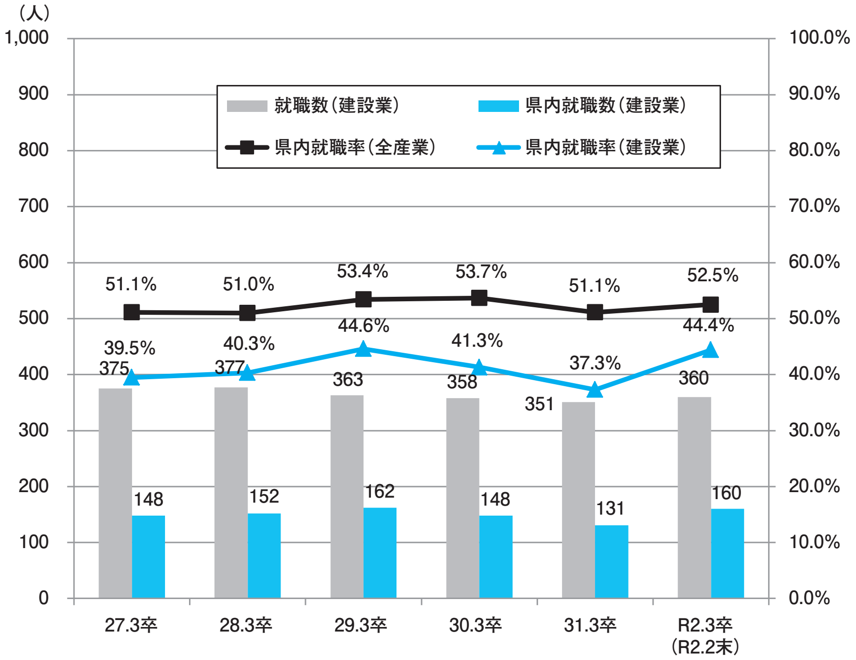
図－1　建設業の年齢構成割合の変化

⑴　**県内高校卒業生**

県内高校卒業生の建設業就職者のうち，県内建設業への就職率は44%程度と，他産業と比較していまだ低い状況にあり，改善の余地がある（図－**2**）。県内の高校卒業生の獲得へ向けては，令和元年度から工業高校と建設業経営者との意見交換会や，工業高校の生徒に対する当該高校卒業生や建設業経営者による講話・意見交換などを実施してきた。

令和2年度には，建設業の「3Kイメージ（きつい，汚い，危険）」を取り除き，建設業のやりがい等を訴求するため，県内の建設業の魅力をPRする動画を作成（図－**3**）し，若者になじみの深いYouTubeやSNSなどの各種媒体を用いた広報や，高校，中学における講話・意見交換会の際に放映するなど，広く普及させていくこととした。

また，令和3年度にスタートした本県の新たな政策方針「長崎県総合計画チェンジ&チャレンジ2025」における5カ年の施策目標として，「建設業における県内高校生の県内就職率の上昇」を掲げ，今後も各種施策を充実強化させていくこととしている。



図－**2**　新規高校卒業者の就職内定状況（長崎労働局）

QRコード

図－**3**　PR動画「BUILD NAGASAKI DREAM ～長崎を，ツクル，人になる。」

⑵　県外大学卒業生

県内大学の卒業生に県内の建設企業を就職先として選択していただくのは当然重要であるが，あえて県外大学に通う本県出身の卒業生に着目する理由は大きく2点ある。ひとつは，県内大学には土木・建設関連学部がそう多くないこと。もうひとつは本県の最重要課題として，若者の県外流出防止を位置付けているためである。

本県は全国の中でも人口減少が進行しているが，減少（社会減）の内訳を見ると，年間約5,000～6,000人の転出超過が常態化しており，18歳がそのうち3割，18～25歳で見ると実に8割を占めている状況である（図－4）。

本県の高校卒業生の多くが福岡県に進学しているといわれているため，令和2年度から新たに福岡県内の土木・建設系学部を有する大学を対象に，本県の建設企業による業界説明会等を開催した（新型コロナウイルス感染拡大の状況も鑑み，オンライン会議システムを活用しWeb開催とした）。こうした取組により，本県の建設業界への理解を促すとともに，大学卒業後に県内の建設企業を選択してもらい，Uターン就職者の増加につながるよう，今後も取組を進化・深化させていきたい。

⑶　女　　性

建設業は全国的に男性の割合が多い業種ではあるが，本県も例外ではなく，本県建設業に従事する女性は約14%（表－1）と，他産業と比較すると女性の割合が多いとはいえない状況である。

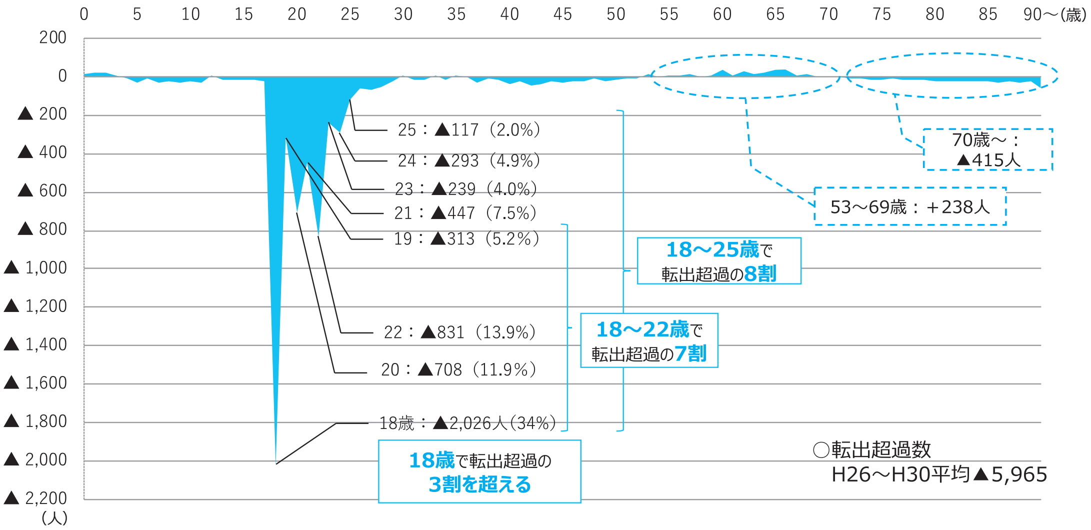
そこで平成28年度，協議会において女性の建設業への入職促進を目的とした「女性技術者・技能者ネットワークの構築」を図ることが決定し，「“よりより”～ながさき建設女子ネットワーク～」※を設立した。以降，女性でも働きやすい就労環境づくりなどに向けて，女性技術者や女子学生との交流会や現場見学会などを実施してきた。

※詳細については，「建設マネジメント技術」2018年12月号p.74～77に記載。

令和2年度は，新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり活動に制約もあったが，一般社団法人建設ディレクター協会によるウェブセミナーや，オンライン上でのウェアラブルデバイスを活用した遠隔臨場の実演など，現場業務の効率化を通じた女性の職域拡大などについて，産学官で事例研

表－1　建設業に占める女性の割合（H27年国勢調査）

	全体	うち女性	割合
全国	4,341,338人	691,776人	15.9%
長崎県	53,234人	7,411人	13.9%



（出典）総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」

図－4　長崎県の年齢別の社会増減の状況（H26～H30平均）

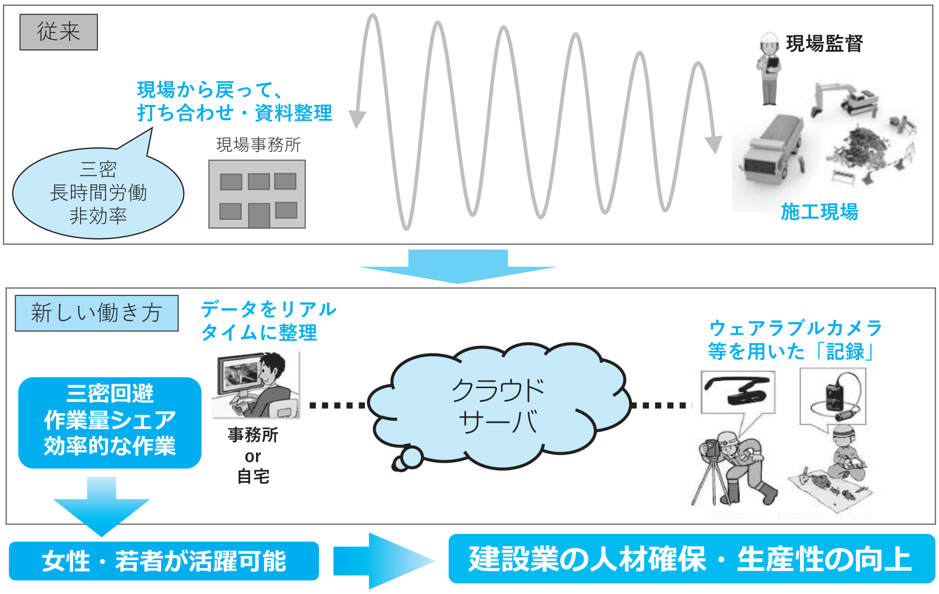
究等を実施した。

今後もこのネットワークを活用し，今現在，建設業に従事する女性の活躍促進と，ひいてはより多くの建設業への女性の入職促進を図っていく。

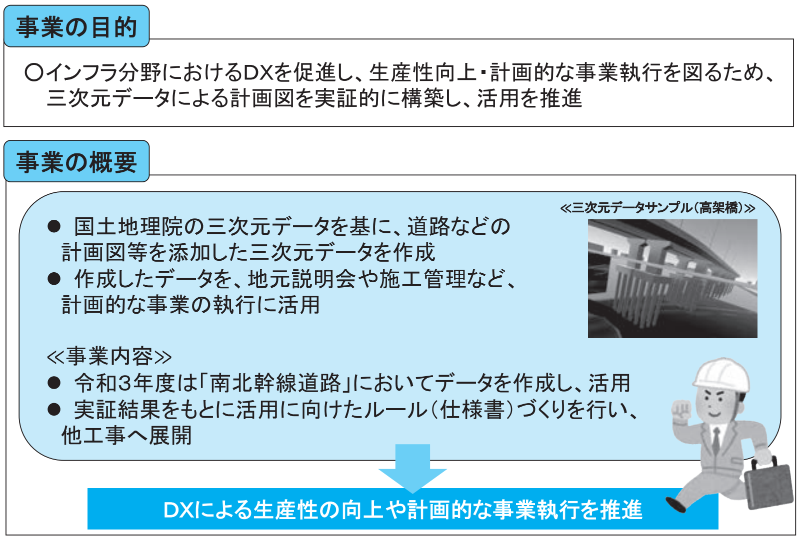
3. おわりに

ここまで，ターゲットごとの入職へ向けた取組を紹介してきたが，このほか建設業の実質的な働き方改革へ向けた取組として，週休２日工事やICT 施工の普及に取り組むほか，令和２年度からは前述したウェアラブルデバイスを活用した遠隔臨場（図－５）や，三次元データを活用した施工管理等の実証（図－６）など，本県版インフラDX（デジタル・トランスフォーメーション）にも着手している。こうした取組も併せて進めることで，働く場としての建設業の魅力を高め，入職だけでなく入職後の定着・離職防止も後押ししていきたい。

今後も，地域の安心・安全を支えるインフラとしての建設業の健全かつ持続的な成長を後押しするため，産学官で知恵を持ち寄り，担い手の確保に取り組んでいきたい。



図－５　ウェアラブルカメラ活用による新しい働き方のイメージ



図－６　長崎県版インフラ DX