

しまねの建設担い手の確保・育成へ 向けた取組（アクションプラン）



令和5年3月

島根県土木部

（土木総務課 建設産業対策室）

目 次

～本編～

1. はじめに	1
2. 建設産業を取り巻く情勢の変化	1
3. 取り組むべき課題	1
4. 県のこれまでの取組	2
5. 強化する取組	2
6. 具体的な取組内容、推進体制	3
7. 令和5年度事業（予算）での対応	4

～資料編～

本編「2. 建設産業を取り巻く情勢の変化」関係	6
本編「4. 県のこれまでの取組（発注工事における対応）」関係	8
（参考資料）業界ヒアリングでの意見等	9
（参考資料）しまねの建設担い手確保・育成事業での取組事例	10

しまねの建設担い手の確保・育成へ向けた取組（アクションプラン）

令和5年3月 島根県土木部

1. はじめに

○建設業就業者の減少や高齢化の進行により、人手不足や技術承継が大きな課題となっており、「島根創生計画・人口減少に打ち勝つための総合戦略アクションプラン」でも取り組むこととしている。

※「Ⅰ-2 力強い地域産業づくり」、「Ⅰ-3 人材の確保・育成」、「Ⅳ-3 女性活躍の推進」の各項目

○このアクションプランは、建設産業を取り巻く情勢の変化に対応しながら、担い手の確保や育成を進めていくための、将来に向けての取組をとりまとめたものである。

2. 建設産業を取り巻く情勢の変化 →P. 6、7 参照

- (ア) 建設業者の減少 …ピーク時（H16）の74%
- (イ) 公共事業費の減少 …ピーク時（H10）の37%
- (ウ) 建設業就業者数の減少と高齢化 …ピーク時（H12）の59%、60歳以上33%に対し30歳未満10%
- (エ) 新規高卒者に対する建設業からの求人は多いが、実際に就職する者は少ない …令和4年3月高校卒業者への建設業求人数に対する県内就職者は18%
- (オ) 新たに建設業へ就業した者でも一定割合で離職 …就業3～5年後の離職率は30～40%台で推移
- (カ) 働き方改革への対応 …労働基準法の改正により、建設業においても令和6年4月から「時間外労働の上限規制」が適用
- (キ) インフラ施設の老朽化の進行 …20年後に道路橋の66%、トンネルの45%が建設後50年以上経過
- (ク) 災害の頻発化・激甚化 …7～8年おきに災害査定額100億円超の災害が発生



○労働生産年齢人口が減少する一方、インフラの老朽化の進行、災害の激甚化・多発化などが顕在化するなか、このような状況が続けば、建設産業が、引き続きインフラの整備・メンテナンス、災害対応等、地域を支える役割を果たせなくなるおそれがある。

○このため、建設産業の担い手確保は喫緊の課題である。

3. 取り組むべき課題

担い手確保には、建設産業全体が

『新3K』（「給与」が良い・「休暇」が取れる・「希望」が持てる）へ転換することが重要

- | | |
|-----------------------|---|
| ① 処 遇 の 改 善 | …新3K（給与、休暇、希望）、労働時間規制対応 |
| ② 魅力・働き甲斐の向上 | …県民の安心・安全を守り、生き活きと暮らせる地域づくりを支える仕事であることの認知度の向上 |
| ③ 生産性の向上
(人手不足の改善) | …「旧3K（きつい・汚い・危険）」からの脱却
→少人数で生産の質・量を確保できるシステムへの変革
ICTやDXの導入、スマート産業化 など |
| ④ 人 材 の 育 成 | …業界共同の取組、資格取得支援 |
| ⑤ 環 境 づ く り | …やりがいを持って生き活きと働き続けられる環境づくり
(会社を超えた同世代や女性などの横のつながり・機会の提供 など) |
| ⑥ 経営の持続性の確保 | …公共事業予算の安定確保、経営基盤の強化 |

4. 県のこれまでの取組

業界団体や事業者の取組に対する支援

→P. 4、5 参照

(1) しまねの建設担い手確保・育成事業

- ・ 現場見学会、出前授業や体験イベント等への補助
 - ・ 業界PR用冊子・動画制作等の広報活動への補助
 - ・ 建設産業で働く女性の団体が行う、女性の就職促進や定着、家庭との両立に向けた活動への補助
 - ・ ICT設備の導入など生産性向上に資する投資への補助
 - ・ 除雪機械の運転免許等取得への補助
- …など

発注工事における対応

→P. 8 参照

(2) 週休2日工事の拡大

(3) 建設キャリアアップシステム(CCUS)の普及促進

(4) 生産性向上・インフラDX

- ・ ICT活用工事
 - ・ 受発注者間の工事データ共有システム(ASP)
 - ・ 遠隔臨場
 - ・ 工期の平準化
- …など

5. 強化する取組

○建設産業の担い手確保に向けて、県では上記4. の取組をさらに強化し、以下のような取組を行う。



- まず、建設産業を就職先として認識してもらうことが重要であり、将来の担い手である若い世代だけでなく、保護者や学校関係者なども含む幅広い層に対し、見学会や体験行事などの実施に加え、就職後のキャリアイメージや処遇改善の状況、地域の守り手としての建設産業の魅力の発信を推進
- 県としても、業界団体への支援に加え、担当課ホームページのリニューアルや、SNSなどでの情報発信など、業界全体の魅力発信とイメージアップを推進
- 高齢化が深刻化しつつある技能者系の職種では、事業者・業界団体とも小規模で支援施策の活用が進んでいないことから、補助事業の利用要件の緩和など、県としての支援の方法を改善
- 生産性の向上のため、ICTの活用やDXの推進を引き続き支援
- これらの取組の成果を高めていくには、産学官の連携も重要であり、既存の「島根県建設産業人材確保・育成推進協議会」など、引き続き、業界団体や国・県等の関係機関との連携・協力を強化
- 建設担い手確保のイメージマークを制作し、今後、魅力発信活動や、県担当課ホームページ等で活用

<イメージマーク>

「ミライビルダーズ」は、『未来を創る』と『将来の建設業にかかわる人』という意味をかけています。

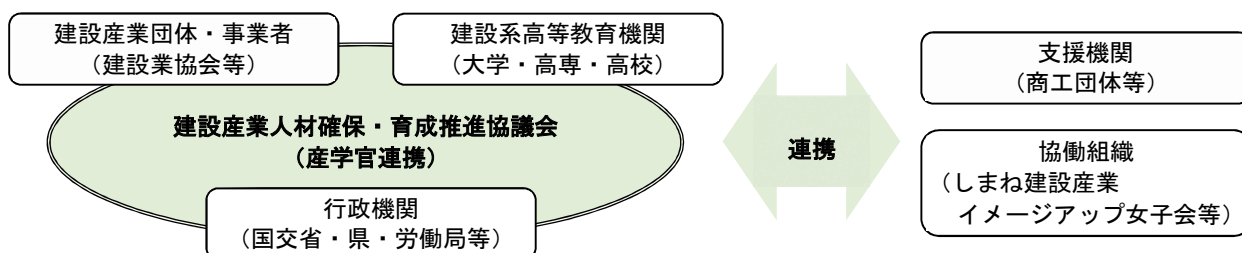


6. 具体的な取組内容、推進体制

(1) 取組内容

課題	取組の内容	これまでの取組 (継続)		強化する 取組	備考 ※()は 7. の 各事業と 対応
		業界団体等 の取組に 対する支援	発注工事 における対応		
① 処遇の改善	新3K・働き方改革への対応				
	公共工事設計労務単価の適切な改訂		○		-
	週休二日工事の拡大（特に市町村）		○		-
	CCUSの普及促進		○		-
② 魅力・働き 甲斐の向上	認知度の向上（将来の担い手・保護者等）				
	現場体験・親子イベント（幼児・小学生）	○			(1)
	出前講座・体験授業（中学生・高校生）	○			
	インターンシップ	○			
	合同企業説明会	○			
	先輩・女性技術者との交流会	○			(1)・(4)
	企業ガイドブック・PR動画、広告等作成	○			(2)
	普通高校等（建設以外の学科）へのアプローチ			◎	(1)
	業界の魅力発信・イメージアップ				
	県担当課ホームページのリニューアル			◎	(6)
③ 生産性の向上（人手不足の改善）	幅広い層に向けたSNS等での発信			◎	
	職種ごとの顔やキャリアパスの見える化			◎	
	技能者系小規模職種での施策活用促進	○		◎	(1)・(8)
	ICT活用				
	ICT活用工事の拡大		○		-
	ICT建機・機器の導入補助	○			(5)
	ICT人材の育成、経営者の意識改革			◎	(7)
	業務負担の軽減（DX、スマート産業化）				
	遠隔臨場		○		-
	電子データの一元的な管理・活用（ASP）		○		-
④ 人材の育成	平準化				
	繰越・債務負担行為の活用		○		-
	業界共同の取組、資格取得支援				
⑤ 環境づくり	資格取得の支援	○			(8)・(9)
	研修			◎	(7)・(8)
	やりがいを持って生き活きと働き続けられる環境づくり				
	女性組織との協働	○			(4)
	横のつながり、機会の提供				要検討
	多様な人材活躍				
⑥ 経営の持続 性の確保	就業と家庭の両立、女性活躍のPR	○			(4)
	高齢者、障がい者、外国人材の受入拡大	○			(3)
	安心できる経営環境				
	公共事業予算の確保				-
	経営基盤の強化	○			(10)・(11)

(2) 推進体制



7. 令和5年度事業（予算）での対応

（事業の全体像）

しまねの建設担い手確保・育成事業

採用促進、処遇改善、離職防止、人材育成、経営基盤強化を総合的に推進

目的・対象

<担い手確保対策>

就職を促進し幅広い人材を確保

新規学卒・
将来の担い手

障がい者・
外国人等

女性

就職後の
処遇改善・
離職防止

県主体での
取組推進

- (1) 情報発信事業 (補助) 【拡充】
就職活動を行う高校生・大学生等を対象とした企業説明会、将来の担い手となる小中高生等（学校関係者、保護者を含む）を対象とした現場見学会や体験授業、イベント等の開催を支援
→専門職種等の小規模団体での活用を促進するため労働局助成金との併用要件を緩和
- (2) 建設産業入職促進広報事業 (補助)
PR動画や冊子等、建設産業の社会的役割や魅力を伝えるツールの作成により効果的な募集活動を支援
- (3) 建設人材確保対策事業 (補助)
障がい者・外国人などを含むあらゆる分野での人材確保のため、セミナー、相談会、受入手続等の取組を支援
- (4) 「もっと女性が活躍できる建設業」協働推進事業 (補助)
建設産業で働く女性技術者の団体による、学校への出前講座、セミナー、PR媒体制作等により、女性が活躍できる建設産業をPRし、女性の就業拡大や離職防止を推進
- (5) ICT等建設産業生産性向上事業 (補助)
3D測量や建設機械のマシンコントロールなど、新技術を活用した機器の導入による省力化、生産性の向上による処遇改善や労働力不足の解消を支援

- 週休2日工事の普及 (※発注工事における対応)
工期や発注条件の配慮により、他産業並みの休暇取得制度を実現
- ICT活用工事の普及
ICT技術を設計、施工に活用することで業務の効率化や長時間労働の是正、危険な箇所の作業の機械化等を進め、生産性の向上と就労環境を改善
- 工事発注の平準化
年間を通じた工事の発注により、季節的な長時間労働の是正と安定した所得を確保

- (6) しまねの建設産業魅力発信事業 (直営等) 【新規】
専門職種を含むPRのため、団体向け支援に加え、県も主体となり業界全体の魅力発信を推進
①若年層（将来の担い手）だけでなく保護者や学校関係者など幅広い層に建設産業の魅力をPRするための、県担当課HPのリニューアルやコンテンツ制作、SNS活用
②幅広く建設産業に関心を持ってもらうための、シンボルデザイン画の募集事業 など
- (7) ICT活用工事導入研修事業 (直営等) 【新規】
ICT活用工事の導入促進のため、導入メリットについて経営者向けの現場研修会を実施

<担い手育成対策>

技能向上に
よる人材育成

- (8) 技能向上事業 (補助) 【拡充】
処遇改善に資する施工管理技士等の資格取得に向けた事前講習会等の実施を支援
→専門職種等の小規模団体での活用を促進するため労働局助成金との併用要件を緩和
- (9) 除雪機械運転資格取得支援事業 (補助)
除雪機械運転に必要な大型免許等の取得を支援し、地域の守り手である建設業者の人材を育成

<経営基盤強化対策>

経営環境の
変化への対応

- (10) 経営基盤強化コーディネート事業 (直営)
異分野進出等の経営課題や担い手確保の取組に対する計画作成支援やフォローアップ、関係機関との連携を支援するためのコーディネーターを配置
- (11) 事業継続力強化アドバイザー派遣事業 (委託)
多様な経営課題解決のために必要な知識とスキルを有する外部専門家を派遣

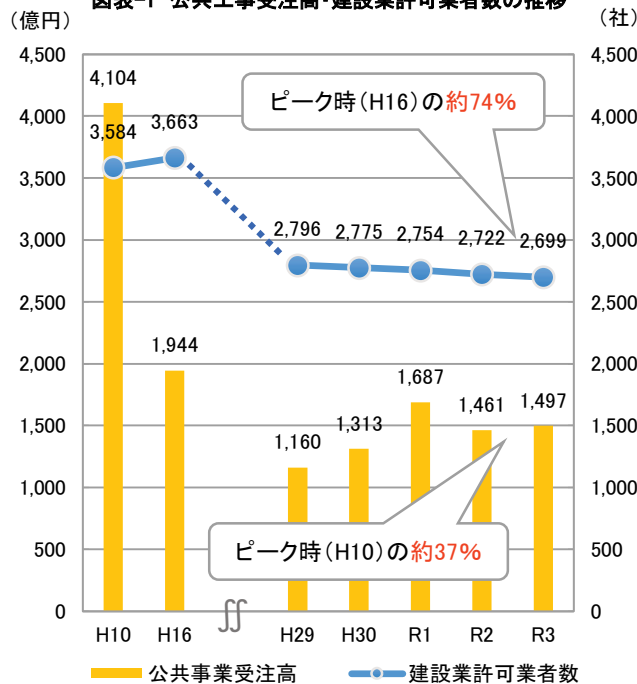
区分	事業名		事業概要	対象者 (事業実施主体)	方法 (補助率)	補助上限額 (千円)	R5予算額 (千円)	備考	「対応の方向性」 との関係					
									① 処 遇	② 魅 力	③ 生 産 性	④ 育 成	⑤ 環 境	⑥ 基 盤
担 い 手 確 保	(1)	情報発信事業	合同企業説明会、現場見学会、講習会、体験学習及びインターンシップ事業への補助	建設産業団体	補助 (1/4) 補助 (1/2)	(通常型) 1,000 (簡易型) 500	3,000	労働局助成金(助成率2/3)併用が必須 同助成金併用不要 【要件緩和】		○				
	(2)	建設産業入職促進広報事業	PR用ポスター・冊子、デジタル動画等の作成及び広報媒体への掲載等への補助	建設産業団体	補助 (1/2)	1,000	2,000			○				
	(3)	建設人材確保対策事業	高齢者・障がい者・外国人の雇用のための調査・研修会・相談会の実施及び研修会への派遣等への補助	建設産業団体 建設事業者	補助 (1/2)	(団体) 1,000 (事業者) 200	3,000						○	
	(4)	「もっと女性が活躍できる建設業」協働推進事業	女性の入職促進や就労継続、家庭との両立に向けた活動等への補助	建設産業で働く女性 で構成される団体	補助 (2/3)	3,000	3,000			○			○	
	(5)	ICT等建設産業生産性向上事業	建設現場における生産性の向上に資する機器等の導入への補助	建設事業者	補助 (1/3)	(機器等) 1,000 (建機) 5,000	40,000				○			
	(6)	しまねの建設産業魅力発信事業【新規】	若年層(将来の担い手)に加え、保護者や学校関係者などを含む幅広い層に関心を持ってもらうため、県も主体となり、業界全体の魅力発信を推進	建設産業団体 建設事業者	直営等	—	7,800	(県担当課で実施)		○				
	(7)	ICT活用工事導入研修事業【新規】	ICT活用工事の導入推進のため、経営者向けの現場研修会を実施	建設事業者	直営等	—	4,000	(県担当課で実施)			○			
育 成 手	(8)	技能向上事業	資格取得講習会、入職内定者への教育訓練及び新規入職者への研修会への補助	建設産業団体	補助 (1/4) 補助 (1/2)	(通常型) 500 (簡易型) 500	500	労働局助成金(助成率2/3)併用が必須 同助成金併用不要 【要件緩和】				○		
	(9)	除雪機械資格取得支援事業	除雪機械の運転資格の取得への補助	建設事業者	補助 (1/3)	200	2,000					○		
経 営 基 盤 強 化	(10)	経営基盤強化コーディネート事業	異分野進出等の経営課題や生産性向上等への取組を支援	建設事業者	直営	—	4,689	(県担当課で実施)						○
	(11)	事業継続力強化アドバイザー派遣事業	事業承継等の多様な経営課題解決のための外部専門家の派遣	建設事業者	委託	—	5,000	(商工団体へ委託)						○
合 計							74,989							

(事業の詳細) ※令和5年度予算での新規・拡充→赤字

資料編

本編「2. 建設産業を取り巻く情勢の変化」関係

図表-1 公共工事受注高・建設業許可業者数の推移

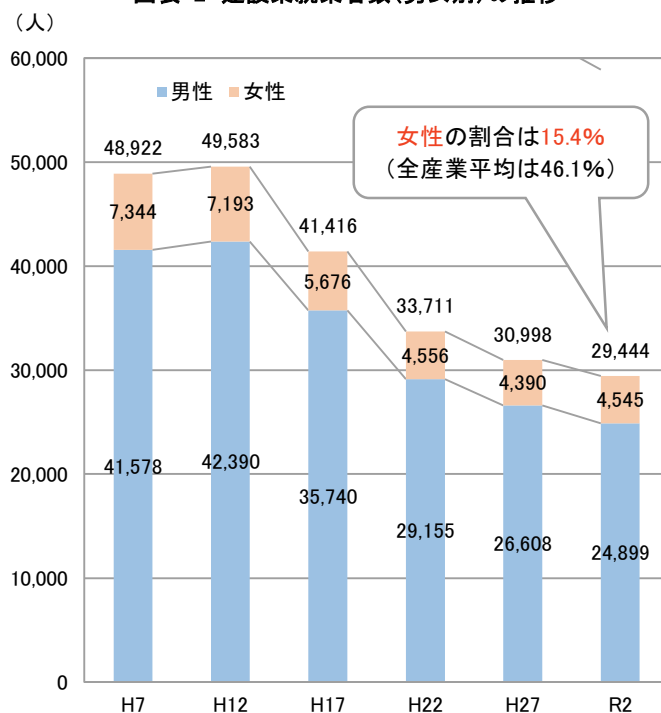


(出典等)

建設業許可業者数…島根県建設産業対策室

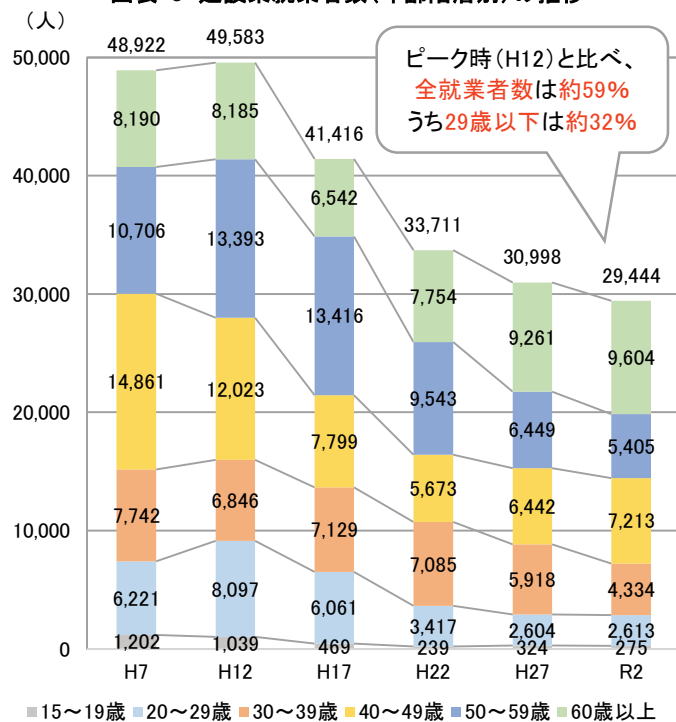
公共事業受注高…西日本建設業保証㈱の前払金保証実績額から推計

図表-2 建設業就業者数(男女別)の推移



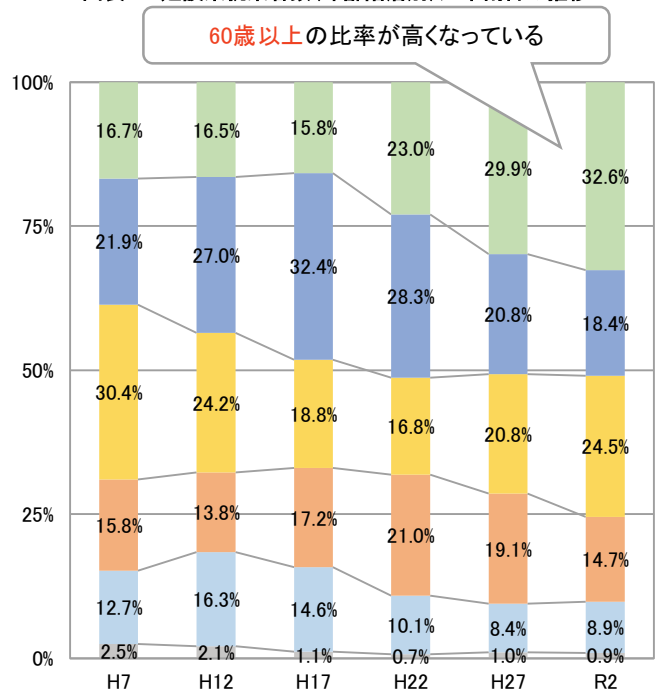
(出典) 国勢調査

図表-3 建設業就業者数(年齢階層別)の推移



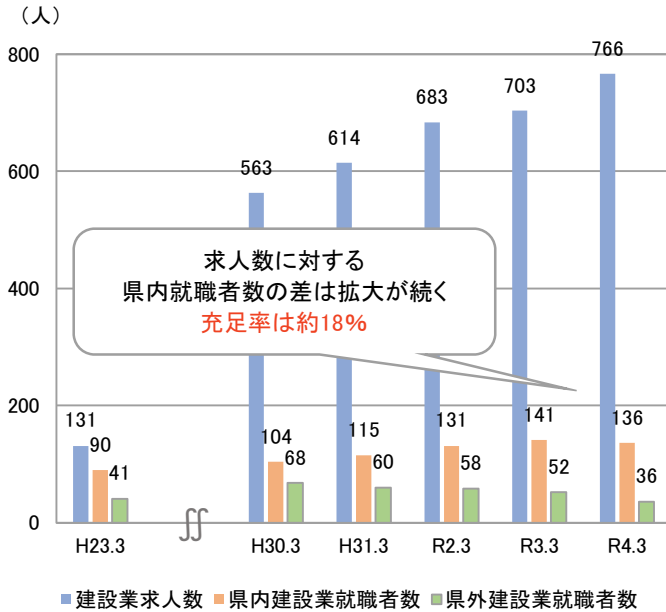
(出典) 国勢調査

図表-4 建設業就業者数(年齢階層別)比率割合の推移



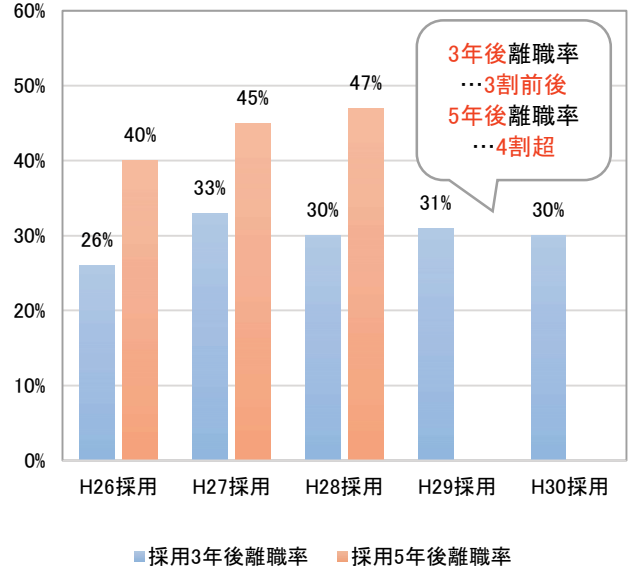
(出典) 国勢調査

図表-5 県内の高校卒業者に対する求人と就職の状況



(出典) 島根労働局

図表-6 島根県建設業協会会員企業での
新規採用正社員の離職率



(出典) 島根県建設業協会会員現況調査

図表-7 法定労働時間と時間外労働の上限

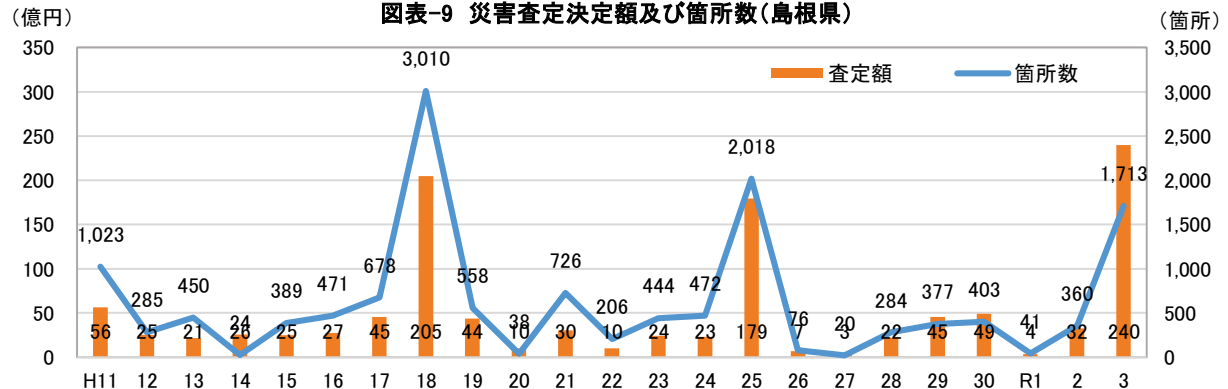
労働時間 上限	(特別条項) ※年間6か月まで	・月100時間 ・複数月平均80時間 ・年720時間
	(原則)	・月45時間 ・年360時間
法定労働時間		・1日8時間 ・週40時間

図表-8 建設後50年以上経過するインフラ施設の割合と
将来見通し（島根県）

主なインフラ施設	R2年度末	10年後	20年後
道路橋（橋長2m以上）	(31%) 2,757 橋	(48%) 1,323 橋	(66%) 1,818 橋
トンネル	(10%) 195 本	(23%) 45 本	(45%) 88 本

(出典) 島根県公共施設等総合管理基本方針

図表-9 災害査定決定額及び箇所数（島根県）



(出典) 島根県土木建築行政の概要

本編「4. 県のこれまでの取組（発注工事における対応）」関係

(1) 週休2日工事の拡大

○平成30年10月より、島根県発注の土木工事において週休2日工事（受注者希望型）を開始。

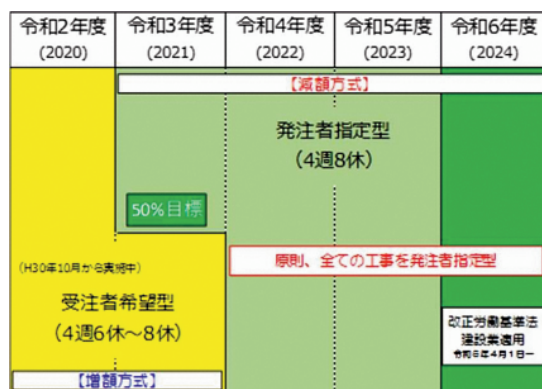
○令和3年度は、発注者指定型の4週8休工事を導入し、令和4年度より、原則として島根県発注の全ての土木工事※を、発注者指定型の4週8休で取り組むこととしている。

※災害復旧工事、時間制約のある工事、道路及び河川維持管理業務等を除く。

○一方、市町村における週休2日工事の取組が遅れている現状があることから、説明会を開催するなどの対策を講じることで、令和6年度の建設業の時間外労働の上限規制に備え発注全体での取組の拡大を図る。

○第2・第4土曜日を週休2日制普及促進DAYとする取り組みを開始。（実施期間：令和6年3月まで）

図表-10 週休2日工事のロードマップ



図表-11 土木工事における4週8休達成状況（令和4年度）

	達成件数 ①	発注件数 ②	達成率 ①÷②
発注者指定型	279	305	91.5%
受注者希望型	301	434	69.4%
合 計	580	739	78.5%

(R5. 2. 20現在)

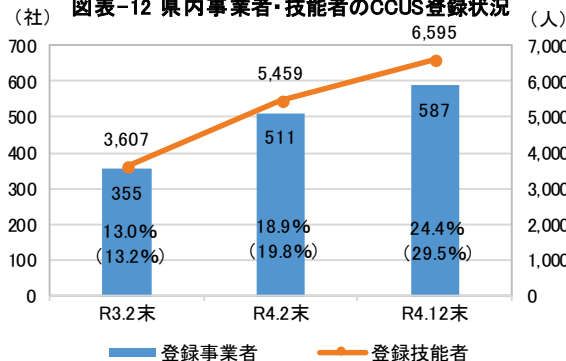
(2) 建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及促進

○CCUSは、技能者の資格、社会保険の加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録する仕組みであり、業界統一ルールの下、就業履歴や保有資格などをICカードに情報蓄積し、技能の研鑽と技能者の処遇改善を目指すものである。

○CCUS活用推進工事（総合評価で加点）を令和3年12月から試行、令和4年8月から本施行とし、全体で24件を実施した。（R5. 2. 20時点）

○令和5年4月1日以降に起工する工事は、カードリーダー等の設置費用を全工事対象に拡大し、利用実績により工事成績評定点に加算する「島根県建設キャリアアップシステム活用促進実施要領」を制定。

図表-12 県内事業者・技能者のCCUS登録状況



(注) 登録事業者数は、建設業許可ありの登録者数
グラフ内の数値は全許可業者に対する割合。()内は全国値
(出典) 建設キャリアアップシステム運営協議会

(3) 生産性向上・インフラDX

① ICT活用工事

○令和3年3月にロードマップを作成し、土木部所管の4工種（土工、舗装工、舗装修繕工、法面工）のうち一定規模以上の工事におけるICT活用工事の割合を、令和5年度までに約50%まで引き上げることを目指している。

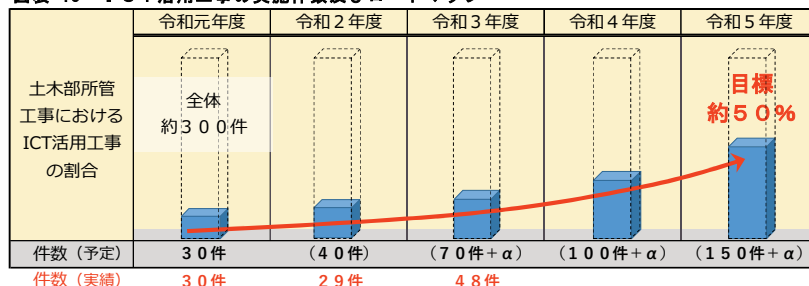
○令和4年度には、港湾工事を対象工種に追加するとともに、ICT活用工事の実績を総合評価方式における加点項目に追加する等、実施件数拡大に向け取組を行っている。

② 受発注者間の工事データ共有システム（ASP）

○ASPは、公共工事を施工管理する上で必要な情報（図面や計算書など）を民間サーバ経由で、受発注者間において電子的に一元管理・共有し、相互利用を図るシステムである。

○インターネット上での工事帳票の作成・提出・決済処理を行うことから、協議や移動時間の削減など、業務の効率化を図ることができる。令和4年度には、関係団体と連携し研修を行うことで更なる普及拡大を目指すこととしている。

図表-13 ICT活用工事の実施件数及びロードマップ



③ 遠隔臨場システム

- 遠隔臨場システムは、オンラインによるリモート検査、監督を行うことで、検査・監督職員の現場移動時間の縮減、段階確認などの迅速化により業務効率の向上を図るものである。
- 令和2年10月より試行を開始、令和3年8月には県土木部の全地方機関に機器配備を完了しており、令和4年度以降は研修等を通じて利用促進を図っている。

④ 工期の平準化

- 公共工事は第1四半期（4～6月）に工事量が少なく、年度末に偏る傾向があるため、債務負担行為や繰越制度などを積極的に活用し、工事の平準化に努めている。

（参考）島根県発注工事の平準化率※の推移

※平準化率 = 4～6月の月当たり平均稼働工事件数 ÷ 年度全体の月当たり平均稼働工事件数
(R1) 0.81 → (R2) 0.79 → (R3) 0.83

（参考資料）業界ヒアリングでの意見等

（目的）施策の改善及び本アクションプラン作成の参考にするため実施

（実施時期）令和4年7月下旬～8月上旬

（訪問先）元請3（東部2、西部1）、下請8（一次下請2、専門工事6）、業界団体1、地区建設業協会1（計13件）

● 担い手の確保に必要なもの

- ・ 担い手確保のために最も求められることは処遇改善、特に給与。（ほぼ全社に共通）
- ・ 休日出勤や時間外勤務が多く、屋外で天候や寒暖にも左右される厳しい環境の中の仕事であっても、それに見合う給与が得られれば入る人はいる。
- ・ 現状の給与水準では、それに見合わないし、屋内作業で、休日や勤務時間が安定している製造業に劣っており、特に若年層（と保護者）には受け入れてもらえない。
- ・ 子育て世代では休暇より給与（時間外や休日出勤の加算を含めて）を求める声も多い。
- ・ 若年層には、給与より休暇を重視する傾向もあり。
- ・ 下請では完全週休二日は少なく、第二・第四土曜休みが主流。
- ・ 週休二日工事は、国・県では拡大しているが、市町村や民間での導入が進まず、実態が伴っていない。民間工事を含んで土日の工事を規制するなど実効性を確保してほしい。
- ・ 週休二日が可能となるように、余裕を持った工期設定をしてほしい。

● 魅力発信

- ・ 若年層とその保護者世代、学校関係者に、建設業界は就職先として認識されていない。
- ・ 公共事業の減少が長く続いたため、将来性のない業界と認識されており、特に保護者へのイメージが悪く、就職先として選択してもらえない。
- ・ 土木一般、建築一般（いわゆる元請）はまだ認識されているが、専門工事業（型枠、鉄筋など）は存在や業務内容すら認識されていない。専門工事業の業務内容やキャリアイメージを発信・周知することが必要。
- ・ 普通科など建設系学科以外にも、就職先として認識してもらうことも必要。
- ・ 魅力発信と言うが、今の建設業界に発信できるような魅力や将来性があるのか。災害復旧や除雪などの社会貢献の発信もいいが、就職の動機にはならないのでは。処遇改善が先では。
- ・ 業界での取り組みが必要と感じるが、専門工事業では業界団体の体制が弱く人材がいらないし、何をどうやって発信すれば効果的なのかイメージできない。

● 将来への対応

- ・ 現時点では、人手不足よりも高齢化を危惧。10年後にはベテランがいなくなり、技術力が確保できないことが危惧される。
- ・ 技能検定や基幹技能者登録には既に取り組んでいる会社や団体がほとんど。
- ・ 新規事業が減り長寿命化や維持に移行していくのであれば、必要とされる部門や工法が変わっていくのでは。
- ・ ICT化には対応していきたいが、工期等で配慮をお願いしたい。

● 個社での取り組み例など

- ・ 多能工化を進め、応用力のある組織にすることで、営業にもつながるし、従業員もやり甲斐が持てる。
- ・ 男社会の中で女性の採用が進むと雰囲気も良くなり、いい意味で意識も変わってくる。募集パンフで入社した女性の声を紹介したりしている。
- ・ 島根での田舎流ライフスタイルをイメージさせる募集パンフを作成している（都会と異なり、通勤時間短い。車を所有し余暇を楽しむことができる…など）。
- ・ 元請、下請とも最近経営者の世代交代が進み、40代の経営者が増え、働き方改革を含む意識改革や、動画等も活用した魅力発信の動きが出始めている。連携の動きも出てくるのではと期待。

(参考資料) しまねの建設担い手確保・育成事業での取組事例

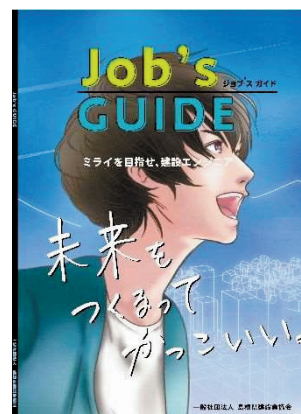
情報発信事業 (7. (1))

(業界団体による現場見学会、出前授業、親子イベント等)



建設産業入職促進広報事業 (7. (2))

(業界をPRする動画や冊子類)



「もっと女性が活躍できる建設業」協働促進事業 (7. (4))

(しまね建設産業イメージアップ女子会による女性活躍状況のPR活動や媒体制作)



I C T等建設産業生産性向上事業 (7. (5))

(現場の生産性向上につながるI C T建機、機器、ソフト等の導入)

