長野県就業促進・働き方改革推進方針（産業分野別編）

令和５年７月 24 日改定

産業分野	建設

【現状】

○ 長野県の建設業許可業者数（建設総合統計年度報による）、建設業就業者数（国勢調査による）は長期的に減少。平成 22 年度の建設業者数 8,927 者、建設業就業者数 83,923 人から令和２年度は同じく 7,640 者、75,263 人と、10 年間で約１割の減。

○ 若手比率の低下と高年齢化の進行。長野県の建設業従事者 75,263 人（令和２年度）のうち 29 歳以下の若手は 7,215 人で１割に満たないのに対し、60 歳以上は 23,255 人で約３割を占めている。今後、高年齢者の退職による深刻な担い手不足や、専門的技術の継承困難が想定される。

○ 建設投資額（全国）は、バブル後大きく減少し、平成 24 年度には平成７年度の約３割にまで落ち込んだが、平成 25 年度からやや回復して漸増しつつ現在は約４割まで戻している。経営が厳しい中、各企業においては若手人材を育成する余裕を失っている。

○ 長野県の新規高等学校卒業者の建設業求人数は、平成 24 年度以降、大幅に増加し、平成 30 年度以降は 1,000 人を超えているが、就職内定者数は平成 27 年度から減少後、横ばい傾向。（平成 27 年度　315 名　→　令和４年度　196 人）

○ 建設業及び測量設計業等へ就職並びに建設系専攻科へ進学した長野県の建設系学科高校生等は、令和４年度は 234 人。（長野県建設部調べ）

○ 令和３年入職者に占める女性の割合は、全国の全産業平均が 52.1%に対して建設業は 21.8%であり、長野県の全産業平均が 50.6%に対して建設産業は 13.5%と低水準。（出典：女性の定着促進に向けた建設産業行動計画、雇用動向調査から長野県建設部調べ）

○ 全国の建設業における平成 31 年３月新規高等学校卒業者の入職後３年目の離職率は、42.2％と高水準であるが減少傾向。（長野労働局調べ）

○ 長野県内の建設業における外国人労働者数（長野労働局調べ）は令和４年 10 月時点で 972 人（対前年増減比＋2.3%）であり、全産業総数 22,387 人（同比＋8.1%）に対し 4.3%を占める。雇用事業所数は、建設業 376 所（同比＋1.6%）であり、全産業 4,332 所（同比＋4.4%）に対し 8.7%を占める。

○ 長野県では、平成 23 年度から建設系学科高校生等を対象とした実習教育を建設産業団体との協働により取り組み、令和４年度では 12 の高校から延べ 1,933 人の生徒が参加。

○ 長野県の建設産業における労働災害は、令和４年度の死傷者数が 296 人で平成 11 年度（647 人）の約４割と低下したが横ばい傾向であり、他産業に比べ依然として多い状況。

【課題】旧３Ｋ（きつい、きたない、きけん）から新３Ｋ（給与、休暇、希望）へ

（１）建設産業に対する更なる認知度の向上

建設系学科の高校生だけでなく、普通科の高校生、小・中学校の児童・生徒やその保護者、さらに女性などへの幅広いＰＲ。

（２）建設人材の県外流出の防止と県外からの確保

一度県外に進学、就職した学生・社会人のＵターンや、住みたくなる本県の魅力発信強化によるＩターンなど、県外からの人材確保。

（３）建設産業の持続的経営安定と労働環境の更なる改善

地域の安全・安心を守る建設産業の持続的な経営の安定。

週休２日制の定着、長時間労働の解消、労働災害防止対策の推進など、若年者や女性などにも働きやすい職場づくり。

適正な賃金水準の確保、社会保険等の加入徹底などによる処遇の改善と地位の向上。

（４）若手人材の育成と技術継承

人材育成と技術継承を行う場と機会の確保。

（５）ＩＣＴ等を活用した建設産業の生産性向上と更なるスキル向上

人口減少に伴う労働人口の減少に対応するための生産性向上。

ＩＣＴ等先端技術に対応するための建設技術者のスキル向上。

（６）外国人材の適正な受入れ

外国人材の適正な受入に当たって、建設産業における働く人の処遇や労働環境の改善を進めるとともに、制度の理解促進。

【施策の方向性】
① 建設産業の理解促進と多様な人材の活用

【取組】

○ 小・中学生及びその保護者や建設産業への就労を検討している求職者を対象とした出前講座や現場見学会の開催､建設産業における働き方改革や先端技術等の活用（ＤＸ*）等についての取組や県内企業等の情報発信。　*デジタルトランスフォーメーション

○ 中学校におけるキャリア教育と連携した職場体験学習等、建設産業の魅力発信と交流機会の創出。

○ 普通高校等の教員・生徒と建設業界がつながる機会の確保。

○ 長野県出身で県外に進学した学生、特に建設系学科卒業生に対して、メールマガジン等の配信によるＵターン促進。

○ 建設系学科高校生等を対象とした官民連携による就労促進事業や資格取得支援の継続実施。

○ 女性技術者のネットワークづくりの支援や、建設産業団体と建設系学科高校が連携したものづくり女子ミーティングの実施等により建設系学科高校の女子生徒増加を促進。

○ 各関係機関の支援施策の有効活用による高齢者、障がい者の就労促進。

○ 建設産業入職への道筋や入職後のキャリアアップ事例の整理・情報発信。

【施策の方向性】
② 働きやすい・働きたくなる環境づくりと建設スキルアップへの支援

【取組】

○ 公共工事等における平準化の推進、並びに地域建設企業の健全な発展に寄与する契約制度の検討。
○ 週休２日を前提とした工期設定と経費の確保。
○ 若手育成と技術継承の観点から職場の内外における研修制度の拡充や機会の提供、優良技術者表彰制度等の運用改善。
○ 建設現場の生産性向上として、３次元測量や３次元データを活用したＩＣＴ活用工事の更なる推進や公共工事の計画から施工、維持管理までを３次元モデルで行うＢＩＭ／ＣＩＭに産学官の連携で取り組むなど、新技術の活用を推進。
○ 関係機関の支援施策の有効活用による資格取得の促進ならびにＩＴスキルの習得やテレワークなどの柔軟な働き方が可能となる職場環境の整備。
○ 最新の設計労務単価、資材等の実勢価格を適切に反映した価格による請負契約の締結。
○ 標準見積書の活用による労務費・法定福利費の確保、建設キャリアアップシステムの活用など、技能労働者の処遇改善を推進。
○ 過重労働防止対策とトータルメンタルヘルスケア対策の推進や適切な労務管理の実施に係る指導、災害発生ゼロに向けて業界を挙げて労働安全を徹底するための労働安全管理講習会、安全パトロール等を推進。
○ 建設工事現場等の環境改善や福利厚生の充実などにより、若年者や女性など誰もが働きやすい魅力ある職場づくりを推進。
○ 子育て世代を含む全ての人が働きつづけられる環境整備をするため、イクボス宣言の推進や国や県の認定制度活用など、人材定着に向けた意識改革等を推進。

【施策の方向性】
③ 関係機関との連携強化

【取組】

○ 関係機関の担い手確保・育成に関わる支援策を整理した情報を建設業界と共有し、支援策活用の利便性向上を図る。
○ 建設産業の事業承継に係る課題解決に向けた関係部局、関係機関との連携強化。
○ 産・学・官の連携と適正な役割分担による施策の実行。
○ 国・県・市町村で連携した入札契約改善に向けた取組。
○ 施策の検証と改善、新たな取組の検討を継続実施（ＰＤＣＡ）。