

滋賀県建設産業活性化推進検討会とりまとめ

平成 27 年 3 月

滋賀県建設産業活性化推進検討会

目 次

はじめに	1
第1 建設産業の現状と課題	
1. 建設産業の現状	2
2. 建設産業の課題	15
第2 建設産業の活性化に向けて	
1. 建設産業の活性化に向けて	17
2. 4つの分野での取り組み	19
第3 短期的取り組みについて	
1. 地域の発展と安全・安心の担い手の魅力ある活躍	20
2. 優れた能力が発揮できる環境整備	20
3. 将来にわたって地域を支える人と技の継承	21
4. 未来を拓く子どもたちへ	22
第4 中長期的取り組みについて	
1. 地域の発展と安全・安心の担い手の魅力ある活躍	23
2. 優れた能力が発揮できる環境整備	24
3. 将来にわたって地域を支える人と技の継承	25
4. 未来を拓く子どもたちへ	26
第5 今後の活性化の取り組みの推進に向けて	27

(資料)

- ・ 滋賀県建設産業活性化推進検討会設置要綱
- ・ 滋賀県建設産業活性化推進検討会委員名簿
- ・ 滋賀県建設産業活性化推進検討会の開催経緯
- ・ 滋賀県における短期的施策の実施状況
- ・ 発注関係事務の運用に関する指針
- ・ 滋賀県建設産業活性化推進検討会中間まとめ
- ・ 滋賀県建設産業実態調査アンケート報告書

はじめに

滋賀県は、日本列島のほぼ中央に位置し、東の中京圏、西の京阪神圏、北の北陸圏の経済活動・交通などの要衝の地にあります。こうした本県の地理的な優位性を発揮し「住み心地日本一の滋賀」を目指し、安全・安心で活力と魅力あふれる県土を実現するためには、その基盤となる地域の社会資本の整備を着実に進める必要があります。

こうした中で建設産業は、県民の豊かな生活を支える社会資本の整備のみならず、近年多発するゲリラ豪雨、近い将来発生するであろうと予測されている琵琶湖西岸断層地震、冬の豪雪対応など、県民の安全災害に強い県土づくり、地域づくりの担い手として、重要な役割が求められています。

しかし、現在の建設産業は建設投資の減少に伴う競争の激化や、就労環境の悪化等による若年就業者の減少、高齢化の進展など大変厳しい経営環境に直面し、将来の展望が見いだしにくい現状にあり、本県経済の発展や雇用を支える建設産業の活性化は不可欠です。

このため、平成 24 年 12 月に「滋賀県中小企業の活性化の推進に関する条例」が制定されたことを契機に、本県の建設産業のほとんどが中小企業という現状を踏まえ、学識経験者、建設業界における元請負人や下請負人の代表、若手や女性技術者の代表、関係行政機関の職員、消費者団体の代表などで構成する「滋賀県建設産業活性化推進検討会」を設置し、若手や女性技術者との座談会や建設産業実態調査等を通じて、建設産業が抱える様々な課題について検討を行いました。

特に、検討会では、労働力人口の減少が確実に進行する中で、深刻化する建設産業の将来の担い手の確保に関する議論が集中し、職場環境、労働環境、経営環境などへの取り組みを通じて、若手や女性が働きやすい状況をつくり出すことや、建設産業の魅力を大いに発信する必要性について活発な意見交換を行いました。また、あわせて公共工事の品質確保の促進に関する法律をはじめとする担い手 3 法の改正を踏まえた議論を深めました。

今般、当検討会のとりまとめとして、概ね 10 年後の目指すべき将来像「地域を支える人と技 魅力あふれる建設産業」の実現に向けて、建設業界と県や市町など行政との適切な役割分担をもとに、短期的な課題への対応と中長期的な課題の対応に区分して、本県における建設産業活性に向けての取り組みをまとめました。

第1 建設産業の現状と課題

1 建設産業の現状

(1) 災害対応について

本県の建設業界は、従来より災害時において、迅速な復旧作業に努めてこられました。特に、平成25年9月15日から16日にかけて大型の台風18号の影響で、本県では死者1名・重傷1名・軽傷8名の人的被害をはじめ、道路・河川・家屋等に多くの被害を被る大災害が発生しました。こうした中、本県の建設業界は、早い段階から県民の生命・安全・安心を守るため夜を徹して復旧作業に従事し、大きな貢献をされました。改めて災害対応における建設産業の果たす大きな役割について認識を深めることとなりました。

(2) 労務賃金改善等推進要綱の策定について

本検討会での中間まとめの検討の過程において、平成25年7月18日に(一社)日本建設業連合会において、下請構造の重層化と技能労働者の処遇の低下の進行、特に賃金の著しい低下が新規入職者の減少と技能労働者の高齢化を招くなどの危機感から「労務賃金改善等推進要綱」が策定されました。建設産業界自らも建設産業の重層構造における労務賃金の向上を目指す動きをされていることは注目に値し、今後行政と連携した取り組みが求められます。

(3) 本県の普通建設事業費の推移と入札参加登録業者数の状況

県の普通建設事業費は、平成7年度の2,036億円をピークに年々減少し続け、平成25年度には645億円とピーク時の31.7%にまで落ち込んでいます。

県の工事入札参加登録業者についても、平成13年度の1,913者をピークに徐々に減少していますが、平成25年度現在1,440者とピーク時の75.2%にとどまっており、普通建設事業費に比べて緩やかに減少しています。

(4) 県内建設業者の倒産発生状況

県内の倒産の発生は、景気低迷の影響を受けて平成19年から増加傾向にありましたが、平成21年をピークに年々減少しています。

県内の全産業の事業者のうち、建設業者は12%を占めていますが、平成18年から平成24年にかけて発生した全産業の倒産のうち、建設企業の倒産は平均37%強の高い水準で推移しています。

平成24年の県内の産業別倒産割合を見ると、建設企業の倒産が第1位の36%となっています。

(5) 公共工事の品質確保の状況

近年の県発注工事における工事成績評定点は上昇傾向にあります。成績評定を入札参加資格審査での主観点数の評価や、総合評価の評価項目としていることによって、建設業者の成績向上への意欲が高まり、工事の円滑かつ適正な施工が行われていると考えられます。

県では平成 18 年度より実施している総合評価方式の対象範囲を年々拡大しており、契約に要する事務量や、評価要件の影響などを年度毎に実施結果を検証しながら、適切な制度の運用に努めています。契約状況を見ると、価格だけでなく品質を評価したことによる逆転件数も増加しており、近年の逆転率は 7 割程度になっています。

また、本県では入札の透明性を確保し不正行為を未然に防止するため、平成 15 年 9 月より予定価格を入札公告時に事前公表することとしましたが、最低制限価格付近での激しい競争により採算性を考慮しない業者が増加し、適正な競争性や工事品質の低下、業者の積算能力の低下が懸念されました。このため、最低制限価格の算定方法を見直し、引き上げを行うとともに、平成 22 年 10 月には予定価格を落札決定後に公表することとしたため、平成 20 年度以降、落札率は徐々に上昇しています。

(6) 若年・女性就業者の状況

①県内就業者数の推移

本県では、平成 22 年度の全産業の就業者数は 673,612 人、うち建設産業の就業者数は 41,751 人 (6.2%) になっています。

他産業の就業者数は平成 12 年度以降、徐々に増加していますが、建設産業の就業者数は逆に減少 (平成 12 年度 56,276 人→平成 22 年度 41,751 人 (△14,525 人)) しています。

②就業者の年齢構成

本県建設産業就業者の年齢構成については、平成 12 年度当時、20 歳代の割合が 22.5%、50 歳以上の割合が 38.1%でしたが、平成 22 年度は 20 歳代の割合が 11.1% (△11.4%)、50 歳以上の割合が 42.1% (+4%) になっており、他の産業に比べ高齢化が進んでいます。

③女性就業者数の状況

本県の女性就業者についても、建設産業は他産業と比べて高齢化が進んでいます。また、他産業の女性就業者の総数は増えているのに対し、建設産業の女性就業者は減少しています。

④就業環境の状況

I 労働時間

県内の建設産業と製造業とを比較した場合、月間の労働日数は建設産業の方が多くなっています。

また、所定内労働時間（事業所の就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻との間の実労働時間数）も建設産業の方が長くなっています。

Ⅱ 賃金

県内建設産業と県内で最も就業者の多い製造業とで所定内給与（事業所の就業規則等で定められた正規の給与）を比較した場合、平成 20 年以降（平成 23 年除）は建設産業の所定内給与が製造業より低くなっています。

本県と全国との建設産業の所定内給与の水準を同様に比較した場合でも、同様の傾向が見られ、本県の建設産業の給与水準が低いことが分かります。

全国の建設産業の平均年収額は、製造業を下回っており 440 万円前後で推移しています。また、県内においては、建設産業と製造業とでボーナスの支給状況を比較した場合、建設産業の方が支給額が少なく、また支給しない企業も多くなっています。

Ⅲ 社会保障

雇用保険適用事業所および被保険者数の全産業総数は増加傾向にあるのに対し、建設産業は事業所数および被保険者数ともに減少傾向にあります。

厚生年金保険、健康保険に関しては、産業別集計が無いため建設産業の傾向は不明ですが、全国的な傾向は雇用保険同様、事業所数・被保険者数ともに増加傾向にあります。

経営事項審査での雇用保険、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の加入者については、増加傾向にあります。

平成 24 年 11 月 1 日から平成 25 年 6 月 30 日までの社会保険未加入状況については、許可申請時や経営事項審査時の対象者 2,028 者のうち、把握した未加入者は 33 者(1.6%)でした。未加入者のうち 1 回目の指導で加入した者が 11 者おり、残りの 12 者に対しては 2 回目の加入指導を行っています。

なお、国土交通省の直轄工事については、平成 26 年 8 月 1 日以降に入札手続きを開始する工事から元請企業および一次下請企業について社会保険等未加入企業を排除することとしています。さらに、国土交通省は、都道府県等地方公共団体についても同様の取組の検討を求めているところです。

(7) 若手技術者・女性技術者座談会の結果

①若年技術者座談会の結果

若手技術者座談会では、「建設産業の担い手の確保・育成に向けて」をテーマに自由に討議していただきました。

建設産業の現状を聞いたところ、入職者の減少や高齢化の進行、先行きの不透明感など技術者は建設産業の将来に不安を抱えています。以前と比べて現場の配置人数が削減されていること、公共工事を請け負った場合に必要な書類が増大していること等から技術者にとってゆとりのない就労環境になっているようです。建設産業の中でも土木系と建築系とでは志願者数に違いがあり土木系の志願者数は減っているものの、建築系の志願者数は減っていません。

また、若年技術者の離職理由は、賃金、人間関係、休み（ゆとり）がないこと、学校での内容と実務内容のギャップが大きいことであり、残業が強いられている現状や辛抱、我慢が強いられている現状への改善を求める意見が多く見られました。

なお、技術者が考える魅力を伝えるための方策は、マスメディア（ドラマ等）を活用することでした。特に現在のメディアでの取り上げ方は現場に沿った内容とはいえないので、正しく現場の実情を伝えることが出来れば興味を持ってもらえるのではとの意見がありました。実際の現場を知ってほしい、興味を持ってほしいという欲求が技術者の中にあるようです。

②女性技術者座談会の結果

女性技術者座談会では、「建設産業の担い手の確保・育成に向けて」のテーマと併せて、女性技術者の就業の可能性についても討議していただきました。

土木現場において女性は、男性以上の仕事を行って初めて認めてもらえる状態のようです。この初期段階での努力は並大抵のものではなく、これをできる女性は非常に少ないとの意見がありました。女性は結婚、出産、育児で辞めていくので、あくまで補助的な業務などしか任さないといった企業もあるようです。

一方、女性が職場にいることで男社会であった職場自体が変わるようです。また、会社のイメージが変革し、女性が営業活動をすることで一定のメリットが企業側にあるとの意見がありました。例えば、住宅建築において、一番のユーザーである女性（主婦）の意見や目線を取り入れることで顧客満足度を高めることが出来るとの意見がありました。なお、建設産業に従事する女性が少ない理由を聞いたところ、分からないとの意見がほとんどでしたが、男社会であることで女性が就業しにくい状況を生み出しているのではないかととの意見がありました。

女性の就業継続に必要なことは、現場の環境整備（トイレ、更衣室の問題）や子どもを育児できる環境整備との意見が多数見られ、ゆとりのない工期から休みを取りにくい状態であるので、ゆとりのある予算、工期を組んでほしいとの意見がありました。女性技術職

員の資格取得支援に関して、手厚い企業と無関心な企業とに二分していました。

女性職員一人一人の努力に委ねている企業も多く、支援の必要性について企業側の認識は乏しいようです。女性技術者の多くは、現場体験やインターンシップを増やすことでイメージの変革や入職者の増加につながるのではないかと考えており、様々な人に建設産業の実際を知ってもらうことが活性化に必要という意見がありました。

(8) 現地調査の結果

建設産業の実態調査のため、作業現場（土木工事現場、建築工事現場）の現地調査を実施しました。

日 時 平成 25 年 8 月 1 日

工事の概要

土 木 工 事 工事名：大山川支流補助通常砂防(総流防)工事

建 築 工 事 工事名：水口東中学校・水口東高校耐震改修その他工事

- 土木工事現場は、作業工程が天候に左右されますが、建築工事現場では、それほど影響がないようです。
- 土木工事現場は、人家から離れた所での作業が多く、外部の目に触れられていない状況ですが、建築工事現場は、人家等に近く、周囲に配慮しながらの作業が求められます。
- 土木工事現場は、戸外作業、トイレ、シャワー、更衣室の問題、帰宅の問題など、女性が従事しにくい要素が多く、建築工事現場は、比較的その要素が少ないようです。
- 土木工事現場、建築工事現場ともに、まとまった休みが取りにくいようです。
- 土木工事現場に比べ、建築工事現場は工種が多く、工事にかかわる下請け業者が多いようです。

(9) 実態調査の結果

①経営の現状と今後の展望

(アンケート調査)

- 回答事業所の直近5期の売上高の傾向は、「下降傾向」37.8%、「横ばい傾向」34%に対し、「上昇傾向」は11.7%で、多くの事業所は売上が伸び悩んでいます。特に土木関係のみの事業所で「下降傾向」の割合が高くなっています。
- 売上額(概算)をみると、土木関係のみの事業所は「5,000万円未満」(平均5億2040万円)、建築関係のみの事業所は「1億円以上2億円未満」(平均5億7800万円)がそれぞれ多くなっています。一方、土木・建築兼業の事業所では「5億円以上」が28.4%で最も多く、平均売上高(直近5期の傾向)は9億7250万円となっています。また、「上昇傾向」との回答が高いのは売上額が1億円以上の事業所(売上高5億円以上の事業所では22.4%)に対し、「下降傾向」もしくは「横ばい傾向」との回答が高いのは売上高1億円未満の事業所となっており、専業と兼業、もしくは売上規模で景況感が二極化しています。
- 公共工事と公共工事以外の比は、土木関係のみの事業所ではほぼ半々であるのに対し、建築関係のみの事業所は1:4、土木・建築兼業の事業所は1:3ですので、土木専業の事業所は公共工事の受託率が高い傾向にあります。また、売上高5億円未満の事業所ではほぼ1:3に対し、5億円以上の事業所では1:2で、売上規模の大きい事業所において公共工事の受託率が高い傾向がみられます。
- 半数を超える事業所は元請比率50%以上となっているものの、50%未満の下請けの依存度が比較的高い事業所が全体の42.7%を占めます。業種では建築関係のみの事業所、売上高では5,000万円未満の事業所において特定の事業者からの下請け依存度が高く、経営基盤の不安定さがうかがえます。
- 下請け業者と元請け業者との関係では、元請けに対する見積について8割が適正に処理されているものの、見積依頼があっても、見積を全く考慮されずに契約に至ったり、見積依頼がなく契約に至ったケースも全下請契約の内、半分近くあります。業種別には、土木関係と建築関係で比較すると、建築関係の方が元請けから不当な要求などを受けやすい傾向が見られます。また、下請けの依存度が高い事業所のうち、指値発注や追加・変更契約の締結の拒否、支払代金の支払い保留など、元請から不当な要求等を受けたことがあると回答した事業所は34.1%となっており、契約上不利益を被っている事業者も少なくないと考えられます。

- 今後の収益予想は、売上規模に関係なく「必要な収益を得ることは難しい」との回答が過半数を占め、業種では土木関係のみ及び土木・建築兼業の事業所、売上高では1億円未満の事業所で7割台を占めます。一方、「現状維持に必要な収益は何とか得られそう」との回答は、建築関係のみの事業所、もしくは売上高1億円以上の事業所で高くなっています。
- 今後の経営上の課題として、土木関係のみ及び土木・建築兼業の事業所では「受注工事量の減少」が、建築関係のみの事業所では「受注単価の低下」がそれぞれ最も多くなります。また、売上高2億円未満の事業所では、「受注工事量の減少」との回答が最も多くなっているのに対し、売上高2億円以上の事業所では「受注工事量の減少」や「受注単価の低下」が多くなっています。「従業員の高齢化」は、売上高5億円以上の事業所が56.6%と他の事業所に比べて高く、「人材不足」についても、売上高が多い事業所ほど高くなる傾向がみられます。
- 今後の経営上の課題があると回答した事業所の主な対策は、「原価管理、外注管理等の強化」や「営業力の強化」、「一般管理費の圧縮」などです。

(ヒアリング調査)

- 専門工事業者の大多数は、個人事業主を中心とした小規模事業者であり、建設業の許可を得ていない事業者や入札に参加していない事業者も多くなっています。また高齢化などにより他産業への移行は積極的に考えていないようです。
- 最近の売り上げの傾向としては、概ね横ばい若しくは若干の上昇傾向にあります。
- 売り上げは、民間工事を中心とした下請けにかかる建設業（専門工事業）が中心になっており、公共工事への依存度は低くなっています。
- 下請け主体のため、特定の事業者には依存せざるを得ず、指値発注など元請けからしわ寄せを受けやすい環境にあります。
- 今後、受注工事量の減少や人材不足、単価の下落、経費高騰、他業種の業者参入が経営に対する懸念材料と捉えておられますが、その対策は人件費の抑制や原価管理の強化といった経費の抑制策でした。
- ほとんどの業種が、今後、ほぼ現状維持程度の売り上げは確保できると考えておられますが、同時に受注工事量の減少など、今後の経営に不安を感じておられます。

②従業員の雇用環境

(アンケート調査)

- 回答事業所の従業員の男女比は、技術職員の場合、男性 93.0%に対し女性 7.0%で男性が圧倒的に多い状況です。一方、事務職員の場合は、男性 32.6%に対し女性 67.4%で女性が男性のほぼ倍となっています。技術職における女性の進出が進んでいない状況です。
- 技術職員の年齢構成は、男女とも 30・40 代の年齢層が多く、男性の場合、「30 代」が 27.5%、「40 代」が 25.1%でほぼ同じ構成割合となっています。一方、女性の場合、結婚・子育て期に当たる 30 代の割合は 20.7%と男性に比べ低く、40 代の割合が 34.1%で高くなっています。
- 育児休業等を導入している回答事業所における女性技術者の取得率（「積極的に取得している」「ある程度取得している」）は 18.5%となっています。一方、産前・産後休業、育児休業制度を取得していない率は 23.3%、制度を導入していない事業所は 16.0%で、出産や育児のため仕事を続けにくい職場環境であることが見受けられます。
- 平均年収（1 事業所あたりの平均）は、男性技術職員は 4.2 百万円に対し、女性技術職員は 2.6 百万円で、男女間で格差がみられます。一方、事務職員の平均年収は、男性 4.2 百万円に対し女性 2.5 百万円で技術職員と傾向は変わりません。技術職員については、男女とも年代の上昇とともに平均給与額は増えていますが、男性は 40 代をピークに減少に転じ、女性は 30～60 代の年収額は大きく変わらず、2.7～2.9 百万円の間で推移しています。

(ヒアリング調査)

- 技術者の高齢化が進んでおり、技術者の平均年齢は40歳前後が3団体（造園業・板金業・塗装業）、40歳台後半が3団体（鉄構業・電気工事業・管工事業）、60歳台（若くても50歳台）1団体（左官業）でした。
- 平均年収は 400 万円～450 万円程度ですが、若年者の賃金水準は低くなっています。

③人材確保・育成

(アンケート調査)

- 事業所における技能継承の状況は、土木関係のみの事業所では「継承が進んでいない」が、建築関係のみ及び土木・建築兼業の事業所では「進んでいる」がそれぞれ高く、業種により技能継承の進み具合に差がみられます。売上高 1 億円未満の事業所では「継承

が進んでいない」や「技能継承できる人がいない」の割合が高いのに対し、売上高 1 億円以上の事業所では「進んでいる」割合が高く、経営状況だけでなく、技能継承の面でも売上高の規模により二極化が進んでいる様子がうかがえます。

- 直近 5 年間の従業員数の推移について、業種に関係なく「横ばい傾向」との回答が最も多いです。「減少傾向」との回答割合は、土木関係のみの事業所が 43.6%で最も高く、また売上高が少ない事業所ほど「減少傾向」の割合が高い傾向がみられます。一方、「増加傾向」との回答は、業種での違いはみられませんが、売上高が多い事業所ほど高い傾向がみられ、経営基盤の弱い事業所で担い手の流出や人材を確保しにくい状況となっています。
- 回答事業所での平均の雇用年数をみると、15 年未満が全体の半数を占め、売上高の多寡に関わらず、10 年前後が雇用年数のピークとなっており、ひとつの事業所で中堅や熟練層が育ちにくい状況にあるといえます。
- 人材不足の状況の中、非正規や新規学卒者の雇用に積極的でない事業所が多い反面、即戦力を確保するために、特に土木・建築兼業、もしくは売上高の多い事業所を中心に中途採用を行っている事業所も少なくない状況です。

(ヒアリング調査)

- 後継者が不足している現状から、あまり技能継承は進んでいません。
- 技術者は10年～20年位の雇用年数が多く、独立や好条件の会社に転職するなど1社に定着しない傾向があり、若手技術者については早期離職の傾向があります。
- 従業員数はほとんどの業種で減少傾向にあり、即戦力を求め中途採用をすることが多く、新卒者の採用は少なくなっています。

④若年技術者、女性技術者の確保・定着

(アンケート調査)

- 回答事業所の 77.7%は若年技術者が不足していると回答しています。特に土木専門の事業所では「かなり不足している」が 43.6%と他の事業所に比べて高くなっています。
- 直近 5 年間に於いて女性技術者の入職がないとの回答が、土木・建築など業種に関係なく多くなっています。入職がない理由は「応募がない」(61.9%)が最も多く、これに次いで「採用する予定はない」(37.2%)となっており、建設業界は男社会とのイメージ

が女性の間で依然強い様子がうかがえます。

- 若年技術者も女性技術者も入職 3 年以内で離職する割合は低くなっています。離職者の離職理由は、若年技術者では、「賃金が希望と合わなかった」「職場での人間関係」「休日が少なかった」「就業時間が希望と合わなかった（残業が多い等）」などが多く、女性技術者の場合は、「結婚」「職場での人間関係」「就業時間が希望と合わなかった（残業が多い等）」「出産・育児」などとなっています。
- 売上高 5,000 万円未満の事業所や売上高 5,000 万円以上 1 億円未満の事業所では、「賃金が希望と合わなかった」を理由に離職する技術者が多いのに対し、売上規模が多くなるに伴って「職場での人間関係」が多くなっています。また、売上高 5 億円以上の事業所では「賃金が希望と合わなかった」「就業時間が希望と合わなかった（残業が多い等）」「休日が少なかった」などが多く、仕事内容と賃金の不均衡が離職原因のひとつとなっている状況が読み取れます。
- 各事業所では若年者技術者や女性技術者の職場定着に向けた様々な取り組みを行っています。「技能教育の推進、資格取得の支援」や「能力や資格を反映した賃金の支払い」「仕事内容に応じた賃金の支払い」「福利厚生向上」などが主だった取り組みですが、売上高が多い事業所で取り組み割合が高い反面、売上高 1 億円未満の事業所の 3 割前後は取り組みを行っていないのが現状です。
- 次代の担い手の育成・確保にあたって、「助成制度（労働局、ハローワークにおける助成金等）の活用」や「建設業者、行政機関、教育機関等の関係者連携の推進」を有効な対策と考えている事業者が多くありました。

（ヒアリング調査）

- 若手技術者はどの業種も不足気味ですが、人間関係や賃金、休日、厳しい労働環境などによって早期に離職する傾向があります。
- 新卒者については、元々絶対数が少ないので人数に大きな増減はなく、新人教育は、団体が訓練校を設置していたり、現場での指導などが主となっています。
- 女性技術者については、危険、体力的な面、現場環境が整わないなど理由で採用していない業種がほとんどですので、女性技術者は非常に少なくなっています。
- 新規採用者の確保・育成のためには、職安の助成制度の活用や職業意識を持たせる教育の促進、資格を生かせる発注方法の導入などが必要と考えられています。

⑤建設産業振興策等に関する要望

(アンケート調査)

- 県入札参加資格審査における企業評価の仕組みのうち、地域貢献を評価する仕組みについて、「評価点が低い」(32.9%)が最も多く、これに次いで「評価項目が多い」(24.4%)、「評価項目が少ない」(23.2%)となっており、評価項目の多寡については意見が分かれています。土木・建築など業種に関係なく「評価点が低い」が3割台で多く、「評価項目が多い」は、土木関係のみと建築関係のみの事業所で多くなっています。「評価項目が少ない」は、土木・建築兼業の事業所で多く、また、売上高に関係なく「評価点が低い」が多い結果となっています。
- 地域貢献活動における新たな評価対象として「まちづくり・地域活性化」(28.4%)や「本業による貢献」(24.9%)、「災害防止・救援」(24.6%)、「自然環境の保全」(20.0%)などが多い結果となりました。土木関係のみの事業所は「災害防止・救援」、建築関係のみの事業所は「本業による貢献」、土木・建築兼業の事業所では「まちづくり・地域活性化」が、それぞれ最も多くなっています。また、土木・建築兼業の事業所では「子育て支援」(16.8%)も他業種に比べて高く、業種により評価対象の考え方に特徴がみられます。
- 工事成績を評価する仕組みについて、「評価項目が多い」(23.0%)が最も多く、次いで「評価点が低い」(20.4%)、「評価点が高い」(15.5%)となっています。また「評価項目が多い」の割合は、土木関係のみの事業所で高いのに対し、「評価点が低い」は、建築関係のみの事業所で高くなっています。
- 高齢者雇用や障害者雇用については評価基準等を厳しくしないほうがよいとの意見が多い結果となりました。特に土木・建築兼業の事業所、または売上高5億円未満の事業所で厳しくしないほうがよいとの意見の割合が高くなっています。
- 若年者雇用や非正規雇用については評価を新たに設けたほうが良いとの意見が多く、建築関係のみ及び土木・建築兼業の事業所でその割合が高くなっています。一方、女性雇用に関する評価の新設については賛否が分かれ、また土木関係のみの事業所では否定意見が高く、女性の雇用については後ろ向きの事業所が少なくないことがうかがえます。
- 建設業に対する施策要望として多いものは、「地元業者の優先」や「最低制限価格の見直し」「過度な競争の防止策」「指名競争入札の拡大」「不良不適格業者の排除」などです。土木関係のみと建築関係のみの事業所では「地元業者の優先」が最も多く、土木・建築兼業の事業所では「最低制限価格の見直し」が最も多くなっています。また、売上高5

億円未満の事業所では「地元業者の優先」が最も多いのに対し、売上高 5 億円以上の事業所では「最低制限価格の見直し」が最も多くなっています。

- 建設産業に対するイメージアップのための手段として、「建設産業が地域活動をする等幅広い活動を地域住民にアピールする」や「インターネットメディアの活用」「マスメディアの活用」「イベント等を通じてPRする」などが効果的であると考えている事業所が多いようです。売上高5億円未満の事業所では「建設産業が地域活動をする等幅広い活動を地域住民にアピールする」、売上高5億円以上の事業所では「インターネットメディアの活用」などが多くなっています。

(ヒアリング調査)

- 仕事の受注機会を確保するために地元企業優先、分離発注（公共工事への参加）といった要望が多く、また下請け中心のため元下取引適正化、不良不適格業者の排除といった要望も多く見られました。

2 建設産業の課題

検討会で実施した実態調査(アンケート調査、専門工事業団体ヒアリング調査)やデータによる建設産業の現状、若手、女性技術者座談会の結果等を踏まえ、本県の建設産業が持つ大きな課題を次の4つに整理しました。

(1)地域に貢献し、地域を支える建設産業の育成

①建設産業の果たしている社会基盤の整備・維持管理、災害時対応などの社会的役割が広く認知されず、むしろ暗いイメージでとらえられています。また、地域の建設業が行っている社会貢献活動や、雇用な資材調達を通じた地域経済への貢献等についても、十分に認知されていません。

②本県の建設産業の多くを占める中小建設業者は、特定の元請け事業者への依存度が高く、経営基盤の不安定さが見られます。また、元請けに対する見積もりについて、8割が適正に処理されているというものの、見積書が考慮されず契約に至ったり、指値発注、代金の支払い保留など、元請けから不利益を被っている建設業者も少なくない状況にあります。

(2)技術と経営に優れた企業が伸びられる環境整備

①本県の建設産業は、建設投資の減少による受注工事量の減少、受注単価の低下など、競争の激化などによって、必要な収益を得ることが難しい状況にあり、非常に厳しい経営環境にあります。売上高が比較的、多い建設業者においては、公共事業受注高、収益確保などに改善傾向が見られますが、本県の建設業者の大半を占める中小建設業者は、厳しい経営環境にあります。

②受注競争の激化が元請の利益率を押し下げ、下請業者や専門業者へのしわ寄せや賃金の低下に繋がり、技術者にとって厳しい労働環境となっています。

③①および②の環境が若年者層の建設業離れを招き、技術者の高齢化が進行する原因となっています。

④品質、コスト、安全等に配慮した工事の効率化が求められている一方で、コンピュータや通信技術などの情報化分野では急速な技術革新が進んでおり、建設産業でもこれらの情報通信技術（ICT）の活用が求められています。

(3)建設産業の総合的な担い手の育成・確保

①建設産業の技術者は、時間外労働の過重さなど非常に厳しい労働環境におかれています。特に仕事内容と賃金の不均衡が離職原因のひとつになっています。

②建設産業においては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行以降も女性技術者の進出が進んでいません。実態調査等でも女性の入職希望者の少なさや女性技術者の雇用に消極的な企業が少なくないことが見受けられます。これは建設産業の活躍の場が戸外であり、女性の雇用に向けたトイレや更衣室等の現場環境の整備

が遅れていることなど様々な要因がありますが、建設産業の活性化のためには女性的視点でのものづくり、経営感覚を取り入れることが必要であると考えられます。

③実態調査における回答事業所の 77.7%が若手技術者が不足していると回答しています。また、他産業に比べて、若手入職者の減少と高齢化が進んでおり技術の伝承などが危ぶまれる状況にあります。

④建設産業は、高齢化により、技術の伝承が進んでいない等の問題を抱えています。しかし、建設産業の活性化のためには、優れた人材確保と育成が必要です。このため、国家資格取得技術者の確保のみならず、情報化の進展に応じた I C T や新たな技術に対応出来る人材、今後成長が見込まれる分野に進出するための研修や、人材の確保・育成に向けた新たな取り組みが求められています。

⑤建設産業は、ものづくりの楽しみ、喜びがある産業ですが、一方、建設投資の著しい減少など厳しい経営環境にあります。このため、建設産業の経営者や従事者は、将来的な展望が描けず、先行き不安定な状態におかれています。建設企業が中長期的経営戦略をたてるためにも、将来にわたる公共工事の発注を見通せることなどが重要です。

(4)建設産業魅力発信のための戦略的広報のあり方

①建設産業の果たしている社会基盤の整備・維持管理、災害時対応などの社会的役割のほか、美知メセナや淡海エコフォスターなどの社会貢献活動等が広く認知されず、むしろ、暗いイメージで捉えられています。建設産業の果たす役割、建設産業の魅力である物づくりの P R などの広報活動の拡大が強く求められています。

第2 建設産業の活性化に向けて

1. 建設産業の活性化に向けて

建設産業は、県民の豊かな生活を支える「社会資本の整備」、県民の安全・安心につながる「災害に強い県土づくり」、地域を支える基幹産業としての「地域づくりの担い手」として、重要な社会的役割が求められています。

こうした中、本県の建設産業を、将来的にも地域を支え得る足腰の強い産業へと構築していくためには、既存の制度の見直しを含め、新たな視点から、建設産業の課題に対応した検討を行う必要があります。このため、地域を支え、地域に貢献することはもとより、人を大切にする施工力のある企業が適正に評価され、伸びていくための環境整備や建設産業の総合的な担い手の育成・確保、建設産業の魅力の発信が求められています。

このような課題の整理と併せて、本県の建設産業の活性化に向けた、目標とする姿について、次のページに示すイメージ図を作成しました。イメージ図の構造ですが、「滋賀県建設産業活性化推進検討会 中間まとめ」から下方が平成 25 年度の「中間まとめ」において提示しました「検討テーマ1～4の取り組みの方向性」がイメージ図の中ほどの「4つの分野での取り組み」によって、その上の「目指すべき将来像」に向かって行くイメージを示しております。

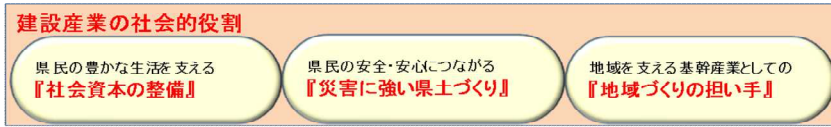
「目指すべき将来像」は、「中間まとめ」の提案事項、アンケート調査、座談会や現地調査での意見等を踏まえ検討会での議論を経て、概ね 10 年後の本県の建設産業の状況について、

- 「1. 豊かな生活の基盤となるインフラ整備の担い手であり、県土の守り手でもある建設産業は、地域の雇用や経済の一端を担う主要な産業として必要とされています。」
- 「2. 技術と経営に優れた企業が着実に能力を発揮でき、工事の品質が確保され、技術継承が着実に行われています。」
- 「3. 将来にわたって安心して働くことができ、ものづくりの楽しさ、喜び・達成感・感動が実感でき、『未来に夢の持てる建設産業』になっています。」
- 「4. 建設産業の社会的役割や社会貢献活動について、広く県民や若者に認識されています。」

という4つの具体的な姿をイメージし、それを総括的に「地域を支える人と技 魅力あふれる建設産業」としました。この「目指すべき将来像」の実現に向け、「県土の守り手の振興」、「制度の改善」、「担い手の育成確保」、「魅力発信」の4つの取り組みを行うこととしています。

イメージ図の右側の「(仮称)『滋賀県建設産業活性化推進のための懇話会』が定期的に検証」は、県における計画の進捗状況や実施した施策の評価を定期的に行う必要があると考えられますので、今後、懇話会を設置して定期的に検証すべきことを提示しています。

[イメージ図] 滋賀県建設産業の活性化に向けて



滋賀県建設産業の活性化に向けて

目指すべき将来像

**「地域を支える人と技
魅力あふれる建設産業」**

- 豊かな生活の基盤となるインフラ整備の担い手であり、県土の守り手でもある建設産業は、地域の雇用や経済の一端を担う主要な産業として必要とされています。
- 技術と経営に優れた企業が着実に能力を発揮でき、工事の品質が確保され、技術継承が着実に行われています。
- 将来にわたって安心して働くことができ、ものづくりの楽しさ、喜び・達成感・感動が実感でき、「未来に夢の持てる建設産業」になっています。
- 建設産業の社会的役割や社会貢献活動について、広く県民や若者に認識されています。

4つの分野での取り組み



滋賀県建設産業活性化推進検討会 中間まとめ

検討テーマ 1	地域に貢献し、地域を支える建設産業の育成
取り組みの方向性	I 地域のインフラ資産の維持管理のあり方の検討 II 地域経済の活性化に向けて
検討テーマ 2	技術と経営に優れた企業が伸びられる環境整備
取り組みの方向性	I 入札制度の改善に向けた取り組み II 多様な入札契約方式の検討 III 建設産業の技術力向上と情報化
検討テーマ 3	建設産業の総合的な担い手の育成・確保
取り組みの方向性	I 働きやすい職場環境の整備 II 情報化施工が導くスマートな建設現場 III 公共工事の将来見通しの公表
検討テーマ 4	建設産業魅力発信のための戦略的広報のあり方
取り組みの方向性	I 幅広い広報体制の構築 II 次代を担う子どもたちへの建設産業の魅力発信事業の展開 III 建設産業活性化のための進行状況の確認

(仮称)『滋賀県建設産業活性化推進のための懇話会』
が定期的に検証

2. 4つの分野での取り組み

(1) 地域の発展と安全・安心の担い手の魅力ある活躍 ～県土の守り手の振興～

建設産業は県民の豊かで安全・安心な生活を送るための基盤である道路や橋、河川などの地域の社会インフラの整備・維持・更新の担い手であるとともに、災害時には初動対応から応急・復旧作業にいたる現場の最前線で、地域の生活を支える重要な役割を果たしています。

人口急減・超高齢化という我が国が直面する大きな課題に対し、地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生するため、地域の発展と安全・安心の担い手である建設産業が、県土の守り手として活躍するための取り組みを県民に理解され、地域の雇用や経済の一端を担う主要な産業として評価されています。

(2) 優れた能力が発揮できる環境整備 ～制度の改善～

技術と経営に優れた企業が着実に能力を発揮できる入札契約制度が整備され、適正な価格による契約が推進されていることにより、工事の品質が確保され、技術継承が着実に進んでいます。

(3) 将来にわたって地域を支える人と技の継承 ～担い手の育成確保～

若者や技能労働等がものづくりの楽しさ、喜びが実感でき、「未来に夢の持てる建設産業」、「人を大切にする、技術力を大切にする建設産業」になっています。

また、女性技術者についても働きやすい職場環境になり、建設業における女性の進出が図られています。

(4) 未来を拓く子どもたちへ ～魅力発信～

建設産業は、社会資本の整備、維持管理の担い手として、また災害時における初動対応から応急・復旧対応など地域の生活基盤を支えるとともに地域を支える主要な産業として社会的に重要な役割を果たす産業です。

こうした役割や社会貢献活動について、広く県民や若者に認識されています。

第3 短期的取り組みについて

短期的取り組みについては、平成26年度以降の予算化や制度の改正など、速やかに取り組みを行う必要があるものについて、その方向性をまとめました。

1. 地域の発展と安全・安心の担い手の魅力ある活躍～県土の守り手の振興～

(1) 災害等への緊急対応への取り組みの強化拡大

- ・ より機動的な防災体制の整備のため、土木事務所管内単位で建設業協会各支部と防災協定を締結したことから、これら防災協定に基づき災害時緊急対応を実施した場合に、その貢献への評価を、入札契約制度において反映すべきです。

(2) 県内企業・県内材料調達の利用促進

- ・ 県内企業の下請活用や県産材の材料調達への活用について、引きつづき総合評価方式で加点評価をするべきです。
- ・ 落札業者に対し、下請業者および建設資材納入業者に県内企業を活用するよう引きつづき要請することが肝要です。

(3) 地域社会に貢献できる企業の育成

- ・ 国、県および市町が主催する地域貢献活動への参加や、除雪業務の受託について、入札契約制度において積極的な参加を促す工夫を検討するべきです。

(4) コンプライアンスの普及・徹底

- ・ コンプライアンスに積極的に取り組んでいる企業を評価するため、コンプライアンスにかかる社内規範等を定めるなどの取り組みを実施している場合に入札契約制度においてその取り組みの評価を反映するべきです。

2. 優れた能力が発揮できる環境整備～制度の改善～

(1) 価格と品質が優れた調達の実現

- ・ 入札方式の選定において、総合評価方式の対象となる範囲を引きつづき拡大する必要があります。

(2) 優れた技術力を有する企業の活用

- ・ 優良工事表彰の対象の拡大を図るべきです。

(3) 適正な価格による契約の推進（ダンピング対策の強化）

- ・ 国の動向や市場価格を反映した適時、適正な入札契約制度の改善や見直しを行わなければなりません。

(4) 下請契約における透明性の確保

- ・ 建設業取引の適正化を推進し、下請取引の適正化、就労環境の改善等を図るため、引きつづき、企業訪問により指導・啓発を行うほか、電話による相談を行うべきです。

3. 将来にわたって地域を支える人と技の継承～担い手の育成確保～

- (1) 専門工事業者や技能労働者等の育成・確保
 - ・ 国（厚生労働省）の「ものづくりマイスター」制度の建設業における積極的な活用をはかるため、引きつづき同制度の積極的な広報が重要です。
 - ・ 地域人づくり事業を活用し、新規雇用が図れるよう努めることが不可欠です。
- (2) 幅広い研修制度の充実
 - ・ 引きつづき建設技術センターでの民間土木技術者向け研修の積極的な活用に努めていくべきです。
- (3) 若手技術者育成型工事の発注
 - ・ 若手技術者に、ものづくりの喜びや楽しさを実際に経験できるよう、引きつづき若手育成を支援する工事を実施する必要があります。なお、工事に携わった感想を広報へ活用するなど発注した工事の多面的な活用について検討を行う必要があります。
- (4) 女性技術者の育成・確保
 - ・ 女性に建設産業の魅力や活躍の場を知ってもらうため、引きつづき女性限定の現場見学会を実施するべきです。
 - ・ 建設企業の経営者に対して、引きつづき女性技術者の積極的登用を図るための意識改革のための研修を実施することが重要です。
 - ・ 次世代育成支援対策の滋賀県ワーフライフバランス推進企業の登録が入札参加資格審査の主観点数で評価されることを引きつづき広報し、登録率を向上させる必要があります。
 - ・ 滋賀マザーズジョブステーションと連携していくことが重要です。
- (5) 表彰制度の充実
 - ・ 若手や女性を対象とする表彰制度を新設し、優秀な技術力をもつ者を表彰するべきです。
- (6) 発注の平準化
 - ・ 年間を通した業務量の見通しを図るため、引きつづき、債務負担工事など、既存の予算制度を活用しながら発注の平準化を図るべきです。
- (7) 建設業関係従事者の処遇の改善
 - ・ 社会保険等未加入対策は、これまでの取り組みに引き続いて指導を実施し、未加入業者をなくす取り組みを進めていくべきです。
- (8) 県発注工事における提出書類の簡素化
 - ・ 発注者、受注者双方の事務の簡素化に資する提出書類の簡素化に向けて検討を引きつづき進めていく必要があります。

- (9) 建設業の魅力を若者に伝える現場実習等の積極的展開
 - ・ 従来、工業系高校生を対象とした現場見学会を小・中、高校生を対象とした、ものづくりの楽しさを体験できる現場見学会に拡大する必要があります。
- (10) 建設産業担い手確保のための連携
 - ・ 市町、建設業団体、教育機関、労働局、ハローワークなどと建設産業の担い手の確保に向けて、協議会的な組織を立ち上げることを検討する必要があります。
- (11) 小・中学生、高校生を対象とした建設産業の魅力発信施策の展開
 - ・ 従来、工業系高校生を対象に実施している現場見学会を拡充し、より若い世代や女性を対象とした現場見学会を実施することが重要です。
 - ・ 作文・標語等のコンクールを実施し、表彰するなどの事業を展開し、小・中学生を対象とした建設産業の魅力発信の展開をすることが重要です。
- (12) 建設産業への新卒者採用についてのサポート
 - ・ 県内新卒者の建設産業への就業のための取り組みはもちろんですが、しかし、県内建設産業における若手入職者の減少を考えると、県内外から積極的に新卒者の入職者を求めることが必要です。このため、県内外の新卒者の採用についての建設企業等へのサポートなどの取り組みを検討する必要があります。

4. 未来を拓く子どもたちへ～魅力発信～

- (1) マスコミや県広報誌等を活用した建設産業魅力発信施策の推進
 - ・ 広報誌等を作成し、引きつづき建設産業の魅力発信を行っていくべきです。
- (2) 建設工事における「ものづくりの見える化」の発信
 - ・ ものづくりの見える化に考慮した、施工段階や工事プロセスをわかりやすく説明できる資料を用いた現場見学会を引きつづき開催することが大切です。
- (3) 県民を対象とした現場見学会の実施
 - ・ 作業工程が明確となるような見える化が実施できる現場を確保し、県民を対象とした現場見学会の実施の検討を進める必要があります。

第4 中長期的取り組みについて

中長期的取り組みについては、早急な実施は難しいものの、取り組みを行う必要があるものについてまとめました。

1. 地域の発展と安全・安心の担い手の魅力ある活躍～県土の守り手の振興～

(1) 地域のインフラ資産の維持管理のあり方の検討

- ・ 道路（橋梁、舗装、トンネル）、河川、公営住宅などのいわゆるインフラ資産については、適切な維持管理に基づいた長寿命化対策が大きな課題となっています。このような課題に対応して、国では国土強靱化基本法やインフラ長寿命化基本計画が策定され、地方公共団体は公共施設等総合管理計画を策定することになりました。これを受け、施設の長寿命化を図るためのメンテナンスサイクルの構築が求められています。
- ・ この仕組みの構築には、行政だけでなく、地域の建設産業の協力も必要です。人口減少社会において深刻化する地域課題のひとつとして、限られた予算での効率的なインフラの維持管理が必要となることから、地域に根付いた企業は重要な役割を果たすことが求められます。地域の企業がその強みを発揮できる仕組みの検討や維持管理を担える企業としての育成が重要です。このような視点で、引き続き、地域のインフラ資産の維持管理のあり方について検討する必要があります。
- ・ また、今後も引き続き、地域に貢献している企業を評価する必要があります。

(2) 地域経済の活性化に向けて

- ・ 地域の建設業は地域経済を担う主要な産業になっているため、雇用や資材調達を地域で行うなど、建設関連産業を含めた「地域経済の活性化」に取り組む必要があります。地域の雇用を確保し、建設業が地域産業の中核として持続的に発展できる必要があります。
- ・ 過剰な競争の状況により、経営基盤が脆弱となっている企業の効率化に向けた自助努力を促すとともに、合併・連携等の経営基盤の強化につながる取り組みも重要です。

2. 優れた能力が発揮できる環境整備～制度の改善～

(1) 入札制度の改善に向けた取り組み

- ・ 国土交通省中央建設業審議会などにおける議論を注視し、品確法の運用指針等を尊重し、国の入札制度改正や経済情勢の変化に対応して、継続的に入札制度を見直す必要があります。
- ・ また、建設業法および入契法の改正により、ダンピング対策の強化と建設工事の担い手確保が求められています。このため工種が多種にわたる建築工事はもとより、全ての建設工事において、市場における労務および資材等の取引価格、施工の実態等を適正に反映した予定価格を設定するとともに、維持更新時代に対応した適正な施工体制の確保とあわせて、国の取り組みに合わせて対応する必要があります。
- ・ 滋賀県公共工事契約業務連絡協議会や今後発足する地域発注者協議会などにおいて、品確法の基本理念の実現に向けて市町と検討を進め、基本理念に配慮した発注関係事務を実施し、また、入札参加申請事務や電子入札の効率化を図る必要があります。

(2) 多様な入札契約方式の検討

- ・ 国土交通省中央建設業審議会での議論や国における入札制度改正の動向、および他府県での取り組みなどについて情報収集し、本県の建設産業の情勢に適合した入札制度の導入が重要です。
- ・ 品確法の改正により、インフラの品質確保とその担い手確保のための入札契約制度の改革が求められています。行き過ぎた価格競争の是正や、元請から技能労働者までの持続可能な確保のため、事業の性格や地域の特性に応じて選択できるよう、品確法の運用指針等で示された多様な入札契約方法の導入について検討する必要があります。

(3) 建設産業の技術力向上と情報化

- ・ 工事現場における高度化・省力化を目指し、現場の施工管理を自動化する情報化施工の推進や、ロボット技術・3次元電子国土地図データと施工管理の融合など、新技術の積極的な導入に必要な技術力の向上が必要です。

3. 将来にわたって地域を支える人と技の継承～担い手の育成確保～

(1) 働きやすい職場環境の整備

- ・ 建設産業の労働条件は、賃金、社会保険加入、休暇の取得状況等において他産業と比べ、厳しい条件にあります。このため、建設産業の担い手（若手技術者等）の確保のためには、品確法の「適正な利潤の確保」という視点はもとより、重層下請構造の改善等（元下関係における適正な金額での契約、元下間における対等な関係）を通じ、より円滑に賃金が現場の技術者・職人などへ行きわたる環境の整備や、建設産業経営者の意識改革が必要です。

そのためには、研修・啓発、技能労働者・技術者を大切にし、施工能力のある専門工事業者の適正な評価、育成、工事の標準化、適正な工期・工程の確保、書類の簡素化などによる、休日の確保や作業時間の短縮などの環境整備などによる現場の労働条件の改善に留意して取り組む必要があります。特に、建設産業における女性の進出を促すためには、産前・産後休暇、育児休暇、女性用更衣室、トイレの設置など女性に配慮した職場環境や労働条件の改善、女性の視点でのものづくり・経営感覚の採り入れなど経営者の意識改革を行っていくことが必要です。

(2) 情報化施工が導くスマートな建設現場

- ・ 工事現場における省力化のため、現場の施工管理を自動化する情報化施工を推進することによって、現場の安全性向上や施工管理の合理化、コストダウン、施工精度の向上などが期待されています。また、このような新技術の積極的な導入により、魅力ある建設業をアピールしていく必要があります。

(3) 公共事業の将来見通しの公表

- ・ 建設産業の先行きに明るい光を提示するためには、長引く建設投資の減少による仕事量への不安が払しょくされ、建設産業経営者のみならず建設産業従事者が、建設産業の将来に見通しが持てる必要があるため、中長期にわたる公共事業の見通しの公表、公共事業予算の安定的・持続的な確保等が必要です。

このため、計画的な点検や修繕等の取組を実施する必要があると認められる全てのインフラでメンテナンスサイクルを構築、継続、発展させるための取り組みの方針、実施計画であるインフラ長寿命化計画の策定や国の動向に十分に留意しながらも、本県の防災対策や老朽化対策等の公共事業の中長期的な見通しについて、可能な範囲で取りまとめを行うなどの取り組みが必要です。

(4) 教育機関との連携

- ・ 建設産業の担い手の確保のためには、就業後の教育はもとより人材の供給源である高等学校、工業系大学などの教育機関との連携に向けた取り組みが必要です。

4. 未来を拓く子どもたちへ～魅力発信～

(1) 幅広い広報体制の構築

- ・ 建設産業に携わる技術者や技能労働者等の育成・確保をはかるため、建設産業の果たす役割、社会貢献活動、モノづくりなどの魅力を発信するには、まず、建設企業が組織として、魅力発信のための広報に取り組むことが必要ですが、あわせて、県、市町などの公共機関も、連携した広報を行っていく必要があります。

また、建設業の魅力を発信し、技術者や技能労働者の育成・確保をはかるためには、こうした建設企業、行政機関、人材を送り出す側の学校関係者などを含めた、情報の交換の機会の設定から、長期的には、効果的な魅力発信の方法について協議し、協力・連携し、それぞれの機関で取り組みを行っていく体制を構築していく必要があります。

(2) 次代を担う子どもたちへ建設産業の魅力発信事業の展開

- ・ ものづくりの楽しさなどの実体験、授業での取り組みなど、将来を担う子どもたちへ建設産業の魅力発信については、一過性のものではなく、継続的、長期にわたるものであることを考慮した方策等が必要です。

このため、上記(1)で示した取り組みの方向性における連携体制を活用して、取り組む視点も必要です。

第5 今後の活性化の取り組みの推進に向けて

本とりまとめを受けて、取り組みの推進にあたっては、行政と建設業界との適切な役割分担をもとに情報交換や連携を密にした取り組みが必要です。また、発注機関である行政においては県と市町においても十分な連携をとり、行政として可能な限り同一歩調で取り組んでいくことが必要です。また、今後、行政等が実施する施策の状況、評価などについては、行政機関のみならず建設産業の代表者、学識経験者など行政外部の方々を加え、定期的に検証を行い、行政施策等に反映していくことが必要です。