

# 鳥取県における建設人材の確保に向けた緊急提言

～ふるさと鳥取を愛し、郷土の安心安全と経済活動を支える建設人材の確保・育成に向けて～

## I 建設人材における人手不足の課題解決に向けた対応の方向性

建設産業は土木インフラの整備と維持管理を通じて、地域の安心安全を確保し、社会経済の基盤を下支えする重要な役割を担っている。約40年ぶりの大災害となった令和5年8月の台風7号では、発災直後からの応急作業や迅速な復旧工事を通じて、建設産業が地域に不可欠な存在であることが改めて認識されたところである。

しかしながら、近年の少子化の進行や働き方やキャリアに対する価値観の多様化などから、県内の建設人材不足は深刻化を増している。頻発化する自然災害への対応や老朽化するインフラ機能を維持していくためには、今一度、建設産業が果たすべき役割と重要性を発信し、人材確保に向けた官民一体となった施策を講じる必要がある。

本県の官民における建設人材不足を打破するためには、特にU I Jターンを含めた県外人材や専門外の人材の参入促進に適応できる育成体制を構築するとともに、業務実施体制の改善を図っていくことが重要である。

本プロジェクト会議では、令和7年7月から産学官の関係者が連携しながら議論を重ねてきたところである。会議の成果として、「建設人材の確保・育成対策」及び「公共事業の実施体制の改善」という2つの政策を相互に推進し、相乗効果を高めながら、若者や女性に選ばれ、持続的に地域を支える鳥取県独自の建設生産体制を構築していくため、以下のとおり緊急に推進すべき具体的な施策を提言する。

## II 持続可能な行政運営実現のための具体的施策

### 1 建設人材の確保・育成

令和6年4月1日から適用された「働き方改革関連法」に伴い、時間外労働規制に準拠した労働環境の改善が急務とされたところである。国土交通省の令和4年データによると、技術者に占める29歳以下の割合は11.7%に留まっている一方で、60歳以上の割合は全体の25.7%を占めており、10年後にこの世代の大半が引退することから、若手人材不足が深刻化している状況にある。この傾向は、令和6年以降も大きな変化が見られていない。

また、公共事業の品質を確保する上で、事業に関わる技術者、技能労働者等がそれぞれ重要な役割を果たすことに鑑み、適正な請負代金額と工期又は調査等の工期を定める契約に基づいて、賃金、労働時間、休日その他の労働条件、安全衛生その他の労働環境が整備され、確保されなければならないとされている。

このような中で、建設産業の将来を担う若手人材の確保は急務とされており、労働環境や待遇を改善し、雇用や離職防止を強化するためには、建設産業の社会的な役割や魅力の発信も含めた官民一体となった総合的な対策の必要性が高まっている。

これらの課題に対応していくため、建設産業の魅力向上と効果的な発信を通じ、他分野からも選ばれる建設産業を目指す。特に、U I Jターンによる参入者を増やすための対策を強化する。

### (1) 働きやすく魅力ある環境の整備

- 給与や資格等のインセンティブを付与し、特に全国最低水準にある賃金の抜本的改善を図ること。官公庁においても、給与や資格等のインセンティブのほか、奨学金返還支援等の対策を講じること。
- 官民とも、計画的な人材育成プログラムや客観的な評価制度を導入し、多様な業務経験を通じて成長できる環境を整備すること。
- 時差出勤やテレワークの導入、育児・介護休暇が取得しやすい体制の整備のほか、異常気象対応や屋外業務等の負担軽減を進め、誰もが働きやすい職場環境になっているかを各社・団体が確認し、業界全体のイメージアップにつなげること。
- 官民連携し、DX推進による業務の効率化、工事書類の簡素化、官公庁における積算業務の民間委託等を進め、業務負担の軽減と効率化を図ること。
- 行政は、誰でも働きやすく魅力ある建設生産体制を持続させていくために、県土の安心安全を確保し、社会経済活動を下支えする土木インフラの整備・維持管理に必要となる事業と予算を継続して確保していくこと。

### (2) 採用活動の強化

- 産学官が連携し、子ども、保護者、教員に対し体験型学習や現場見学会の機会を増やし、進路に影響力を持つ保護者や教員にも、ふるさと鳥取への愛着を深めながら、建設産業の現状や魅力を伝える機会を確保すること。
- 官民連携し、助成制度や地域資源を活用しながら、建設産業の多様な業務や地域暮らしの体験等の効果的なインターンシッププログラムを実施すること。
- 官民とも、専門知識がなくても安心して働ける研修プログラムやキャリアパスを整備すること。

### (3) 効果的な広報・発信

- 建設産業全体を俯瞰的に紹介できる情報基盤を整備し、官民連携による情報発信体制を強化すること。
- 各社は、若手や女性社員の働き方や成長の姿の発信による入社後のイメージを具体的に伝えるとともに、イベント等の積極的なプレスリリースなどを通じて建設産業の認知度向上に資する取組を強化すること。
- 官民連携し、地域の人々から必要とされ感謝される建設産業のやりがいに、給与面だけではない暮らしやすさを併せた鳥取県の魅力を発信するブランディング戦略を構築すること。

## 2 公共事業実施体制の見直し

労働量に対する人手不足は、一人ひとりの労働時間が長くなることから、生産性を下げる要因となる。人手不足が長時間労働を生み、長時間労働の職場には人が集まらないという悪循環とならないよう、生産性を向上させる対策が不可欠となっている。

さらに、建設産業においては、ほかの産業と比べて最新のIT技術の導入が遅れており、膨大な量の契約書や請求書、図面などの紙の資料を扱う等、アナログ作業が多くなっていることは課題である。このため、デジタル化を軸にした生産体制の改善は、業務効率化や生産性向上を実現する上での前提となる。

また、今後10年間で多くのベテラン技術者がリタイヤを迎える中で、若年層の入職数は十分とはいはず、人材の構造的なギャップが広がる懸念がある。若手人材の不足は、熟練技術の継承を困難にし、業界全体の生産性低下や工事品質確保に影響を及ぼすことにもつながる。このため、若年層の入職促進と定着支援、多様な人材の確保・育成及び技術継承の仕組みづくりを併せて進める必要がある。

## (1) 事業の協同化・効率化

- 行政は、県内の官民のリソースを有効に活用できるよう、発注者、受注者の役割を明確化し、積算・発注・施工及び維持管理の分業化を進めるとともに、県民の理解が得られる形で民間等へのアウトソーシングを促進すること。
- 行政は、建設生産体制のデジタル化を軸として、生産性を高めるためのルール化を促進すること。
- 産学官が連携し、鳥取大学地域未来共創センター等を拠点として、官民の技術者が集い、新技術の導入と検証により生産体制の改善を進めるとともに、大学の技術的な助言に基づいて技術力の高度化と事業の品質確保を図ること。
- 県は、インフラの維持管理において、新技術を導入した効率的な管理手法を、技術者が不足する市町村に展開すること。
- 行政は、地域のリソースに基づいた合理的な調達ロット設定と業務運営を行うため、協同事業化を前提とした検討を始めること。

## (2) 人材育成

- 行政は、高度化する課題に対応する研修体系の構築や、資格取得の支援を通じて、官民双方の技術人材に求められる能力養成を進めること。
- 県は、異業種からの参入を想定して、県内の人材育成機関の活用を充実させること。

## (3) 人事交流

- 行政は、鳥取県建設技術センターをプラットフォームにして、技術人材の育成と集積を進め、県と市町村での人材交流を図ること。

## III 提言の実現に向けて

- 本提言においては、その実効性を高めるため、概ね3年間とする短期の施策と、概ね10年間とする中長期の施策を位置づけたところであり、それぞれの進捗と成果及び新たな課題の継続的な評価を行うこと。
- 産業人材の確保にあたっては、県内人材を対象とした若年期からのキャリア形成が重要となることから、各施策による成果を、既存の「鳥取県建設分野担い手確保・育成連携協議会」に取り入れながら、産業教育をはじめとする取組の促進を図ること。

令和7年12月17日

鳥取県建設人材緊急確保プロジェクト  
座長 梶見 吉晴