

人材育成について

技術基本計画における技術を支える人材について

○ 第5期国土交通省技術基本計画において、技術を支える人材に求める能力・資質等に言及

【第5期国土交通省技術基本計画 第3章から抜粋】

国土交通行政における技術政策を支える産学官の人材に対し、求められる能力・資質は以下のようなものである。

- ① 担当分野における高度な専門的知識・経験を身につけるとともに、その**知識・経験を実際の現場に適用**すること。
- ② **広い視野を持ち、他分野にも関心を持つ**こと。また、常に新しい情報や最新の技術動向を的確に捉えること。
- ③ 社会資本、住宅・建築物や交通の利用者の視点に立ち、自身が属している組織に対して、**求められている社会ニーズの把握に努める**こと。
- ④ 錯綜する困難な問題に直面したときに、具体的な成果を迅速に出していく見識と決断力を有していること。
- ⑤ 事故や災害等を未然に防止し、被害を軽減し、災害時においては、被害状況等の把握・伝達、応急対応、復旧・復興を迅速かつ適確に行うことができること。特に、広域的で大規模な災害発生時には、直轄技術力を駆使した被災現場における地方公共団体に対する支援を柔軟かつ迅速に実施できること。
- ⑥ **諸外国の実情を把握し、我が国の状況を諸外国と比較評価でき、外国人とのコミュニケーションをとり、交渉すること。**
- ⑦ 組織や自らに課せられた役割や責任を全うするために、当該業務を適切に遂行する管理能力や所属する組織の業務目的を達成するための管理能力を身につけていること。

加えて、デジタル化の加速や DX の進展に伴い、国土交通分野の課題を読み解き、**データやデジタル技術を使って解決しうる数理的な問題へブレイクダウンできる人材**の育成も重要である。

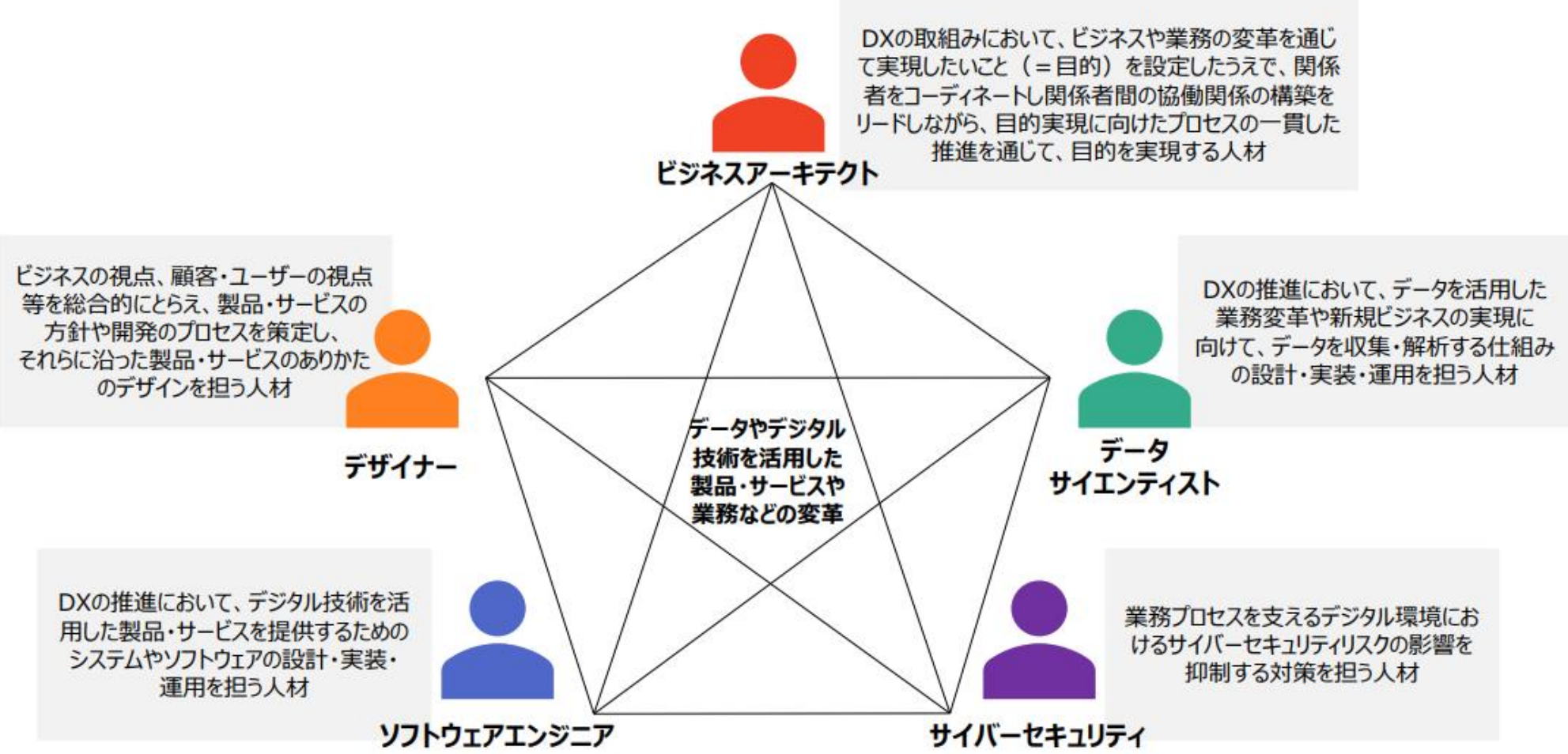
また、**国土交通省の職員には、(中略)、各主体の技術動向を把握し、意見を調整し、プロジェクト等を主導し、司令塔機能を発揮できるコーディネート能力・マネジメント能力、出口思考による目標設定能力**が必要とされる。さらに、全国に及ぶ安全基準の策定や防災対策、老朽化施設の維持管理等に係る公益性が高い技術研究開発に対応するための高度な専門的能力と経験が必要とされる。

⇒DX、GXの時代に合った、人材の育成が必要

DX推進に必要な人材(デジタルスキル標準(令和6年7月改定 経済産業省)より)

DX推進スキル標準 - 人材類型の定義

- DXを推進する主な人材として5つの人材類型を定義した。
- DXを推進する人材は、他の類型とのつながりを積極的に構築した上で、他類型の巻き込みや他類型への手助けを行うことが重要である。また、社内外を問わず、適切な人材を積極的に探索することも重要である。



GXに必要な人材(GXスキル標準(令和6年5月 GXリーグ GX人材市場創造WG)より)

GXリテラシー標準

GXリテラシーを身に付けた人材イメージ	
経営層	: GXに取り組むことは経営そのものと認識している
サステナ・GX推進担当	: 自社のGXの取り組みを理解し、上長の指示に従い、社内外に発信できる
企画担当	: GXの考えを組み込んだ新規事業や製品・サービスの企画立案ができる
営業担当	: 顧客とGX・脱炭素に関する会話ができ、話を振り出すこともできる
製造・開発担当	: 排出量データ提供にも積極的に対応できる
新入社員	: 自社がGXに取り組むことの重要性を理解している
個人/消費者	: GXに関連するニュースの内容を理解でき、購買時の選択に影響がある

GX推進スキル標準

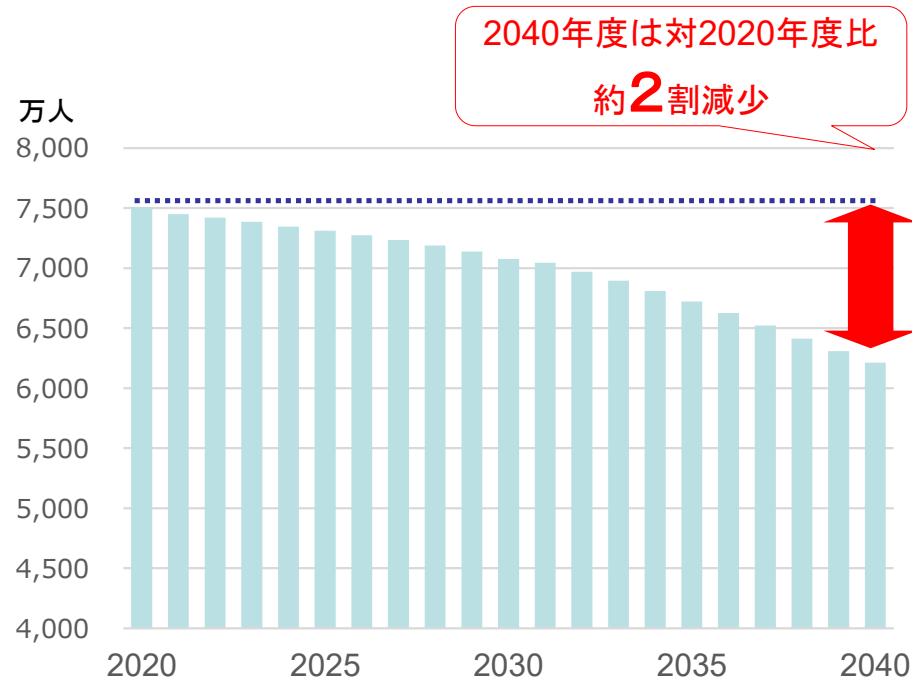
プロセス	算定・分析	分析・計画化	実行	
人材類型	GXアナリスト	GXストラテジスト	GXインベンター	GXコミュニケーター
定義	GX推進において、基準に則った上で企業・組織の経済活動に伴う各種状況について、目的設定、方法設計、分析実施を行うことができる人材	GX推進において、算定をはじめとした状況情報の分析を行い、環境指標と経済指標の両面を踏まえた計画の立案と承認を得ることができる人材	(GX推進において、環境指標と経済指標の両面において大きく推進する重要なビジネスや技術を発見・開発することができる人材)	(GX推進において、主に各ステークホルダーとの対話と交渉を通じて、自社の計画の実現を推進することができる人材)

本Ver1.0では詳細定義が未着手のため、参考

国土交通分野の主な課題: 人手不足

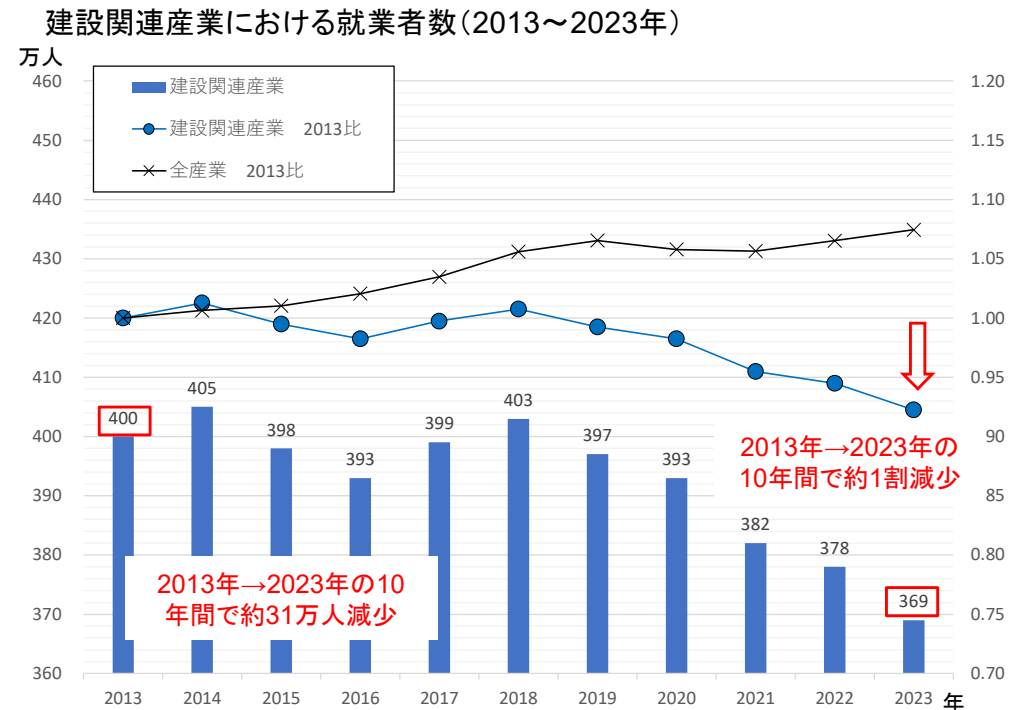
- 「日本の将来推計人口」に基づいて、労働力推移を予測したところ、生産年齢人口は**2040年度に約2割の減少(2020年度比)**が見込まれる。
- 建設関連産業は、特に直近10年間の就労者数の減少が顕著であり、今後は、その傾向を踏まえ、抜本的な省人化に努めていく必要がある。

生産年齢人口の推移



出典: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計(令和5年度推計)」
(出生中位(死亡中位)推計)

建設関連産業の就業者数推移(実績)

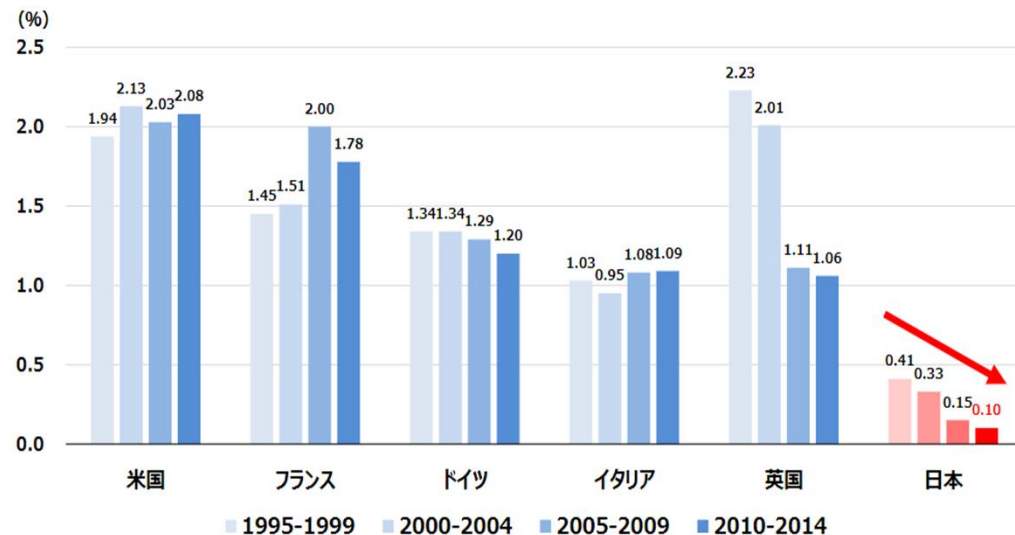


出典: 第1回分野横断的技術政策ワーキンググループ 資料2より

各産業における人材投資の状況

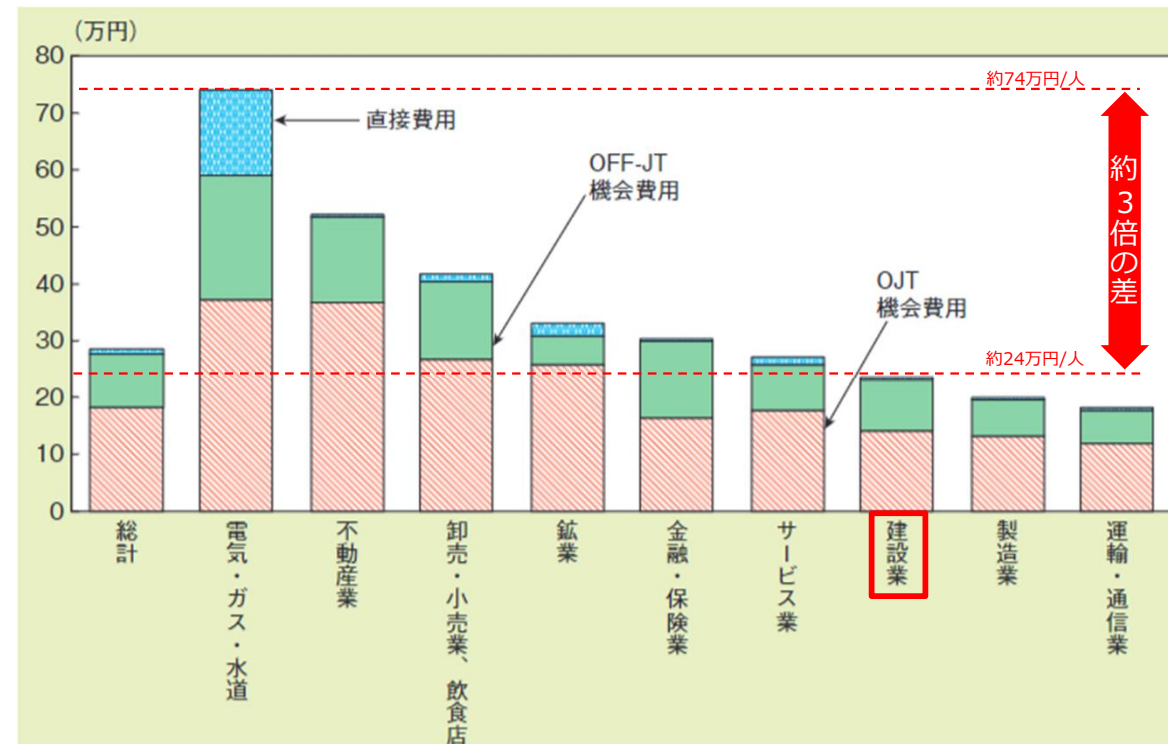
- 国際比較によれば、日本は相対的に投資が進んでおらず、今後投資を拡大させる必要がある。
- 建設業の人的資本投資額は、最も高い「電気・ガス・水道」と比べ3倍の差が発生しており、他産業と比べ相対的に低い割合となっている。

【企業の人材投資(OJT以外)の国際比較(対GDP比)】



※令和3年度 新しい資本主義実現会議(第3回)資料1より抜粋
 ※内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース、INTAN-Invest database を利用し、学習院大学経済学部宮川努教授が推計
 (出所)厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析-働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について」を基に作成。

【一人当たり平均人的資本投資額(産業別)】



出典: 内閣府 平成30年 年次経済財政報告(経済財政政策担当大臣報告)第2章第2節から抜粋
 (原典: 内閣府(2018)「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」)

直接費用:

外部講師への謝金や訓練施設の運営費など

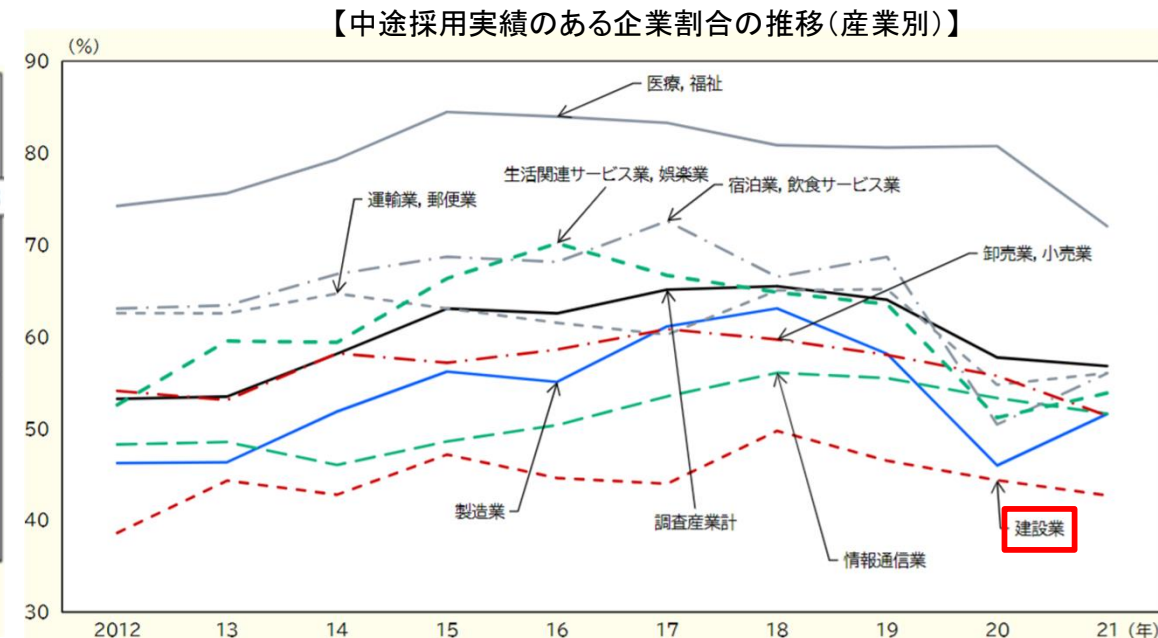
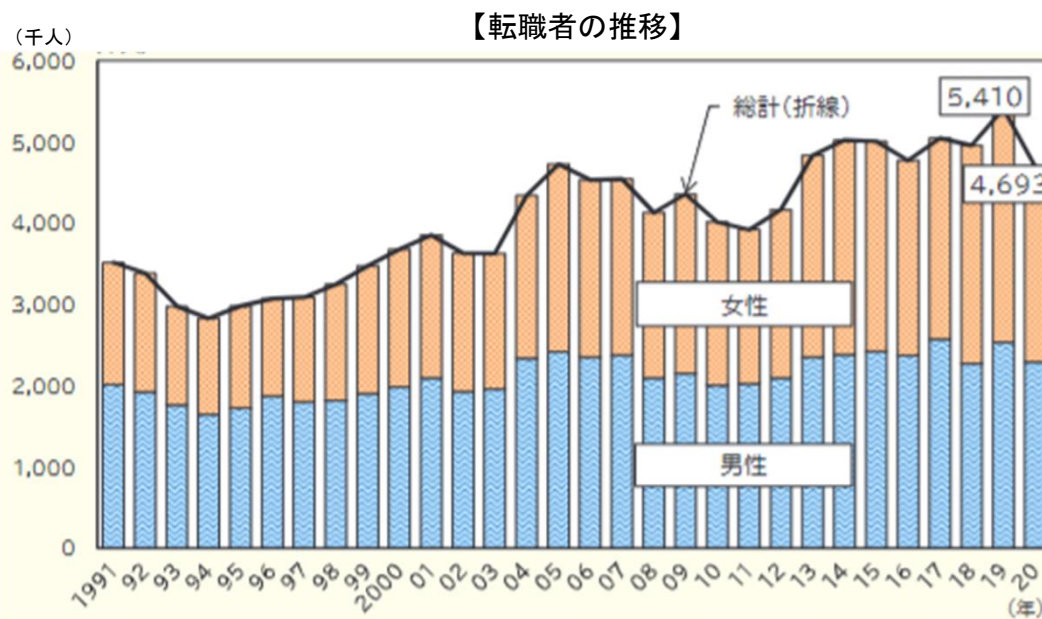
機会費用:

労働者が仕事に従事できないことに起因するコスト

→OJT, OFF-JTに費やした時間を賃金で金額換算したもの

近年における人材の流動化の状況

- 転職者数は1991年以降長期的に増加傾向である。
- 中途採用実績のある企業割合の推移において、建設業は他産業と比べると割合が低く、中途採用人材獲得の機会を逃している可能性がある。



※ いずれも令和4年版 労働経済白書第II部より抜粋

○仕事に対する価値観について、特に重要だと思うものは、「安定」が43.3%、「貢献」が34.1%、「成長」が30.8%で、2017年卒以来順位に大きな変化はない。

安定した環境で、貢献・成長していきたいという考えが定着。

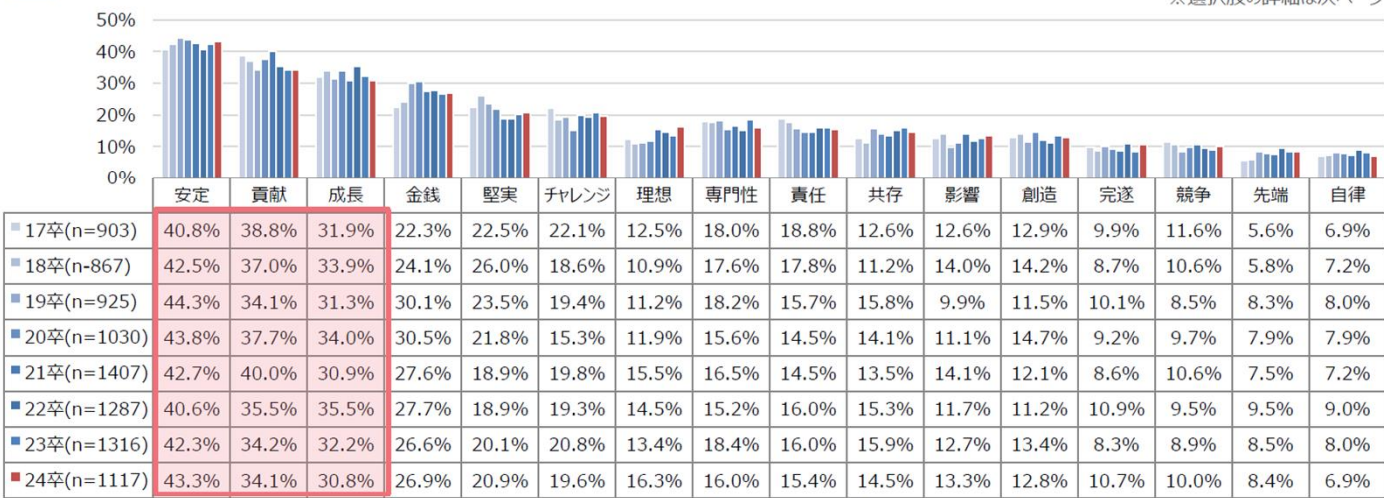
○内定受諾の最終的な理由は「自分のやりたい仕事(職種)ができる」が15.1%で最多、年々上昇。

「社員や社風が魅力的である」が9.2%で次点、ただし、年々低下。

その他「育成に力を入れている」「入社後のキャリアを具体的にイメージできる」が年々上昇。

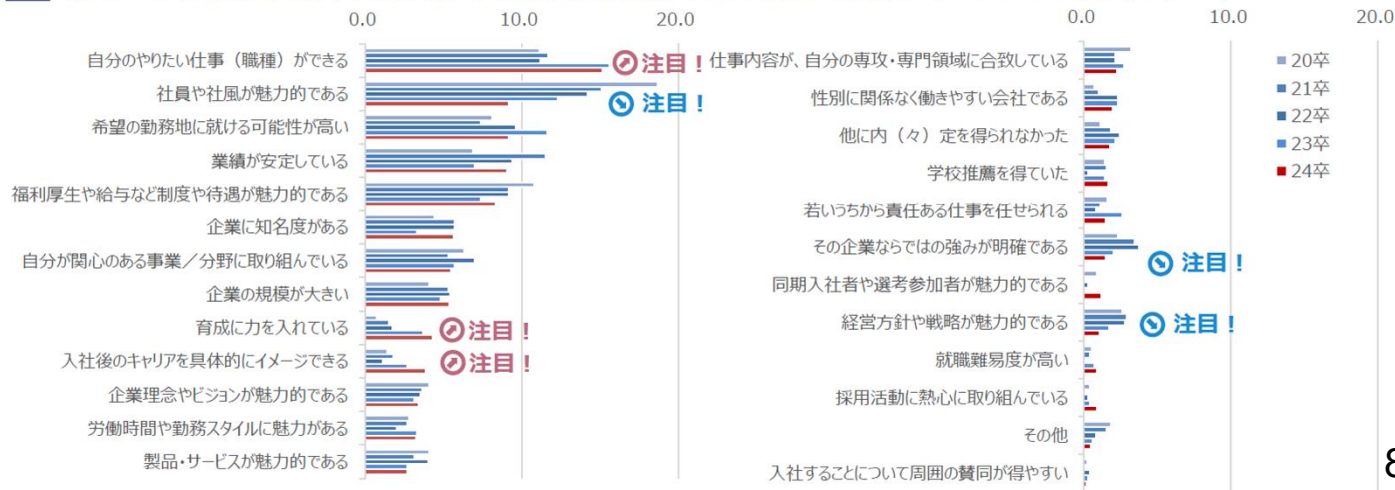
仕事に求めること（上位3つまで選択・24卒の選択率降順）

Q あなたの「仕事に対する価値観（仕事にどのようなことを求めるか）」について、特に重要だと思うものの上から3つを選択してください。
※志望している、または入社予定の企業についてではなく、あなた自身の考えに近いものを回答してください。
※あてはまるものがない場合でもお気持ちに近いものをお選びください。



内定受諾の最終的な理由

Q あなたが入社を決めた企業の内（々）定を承諾した理由はどのようなことでしたか。以下のそれぞれについて、あてはまると思うものを最大3つまで選択してください。また、なかでも最も重要だったものを1つ選んでください。（グラフはもっとも重要だったもの）



人的資本投資と若手社員の確保や新技術への取組状況

- 人的投資時間が多いと、離職率が低い傾向がある。
- 平均年齢が若い企業ほど投資時間割合が高く、平均年齢が上がると投資時間割合が低くなる特徴がある。
- 新技術の取組状況に関しては、取組のある場合は、取組のない場合に比べ、投資時間割合が高くなっている。

人的投資
時間割合

(%)

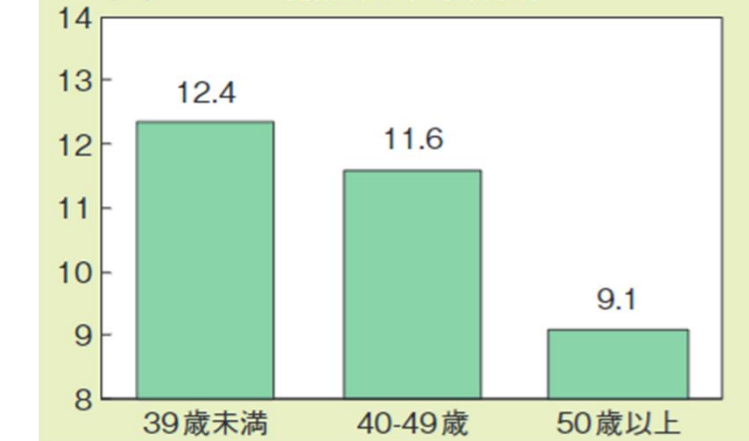
離職率別



人的投資
時間割合

(%)

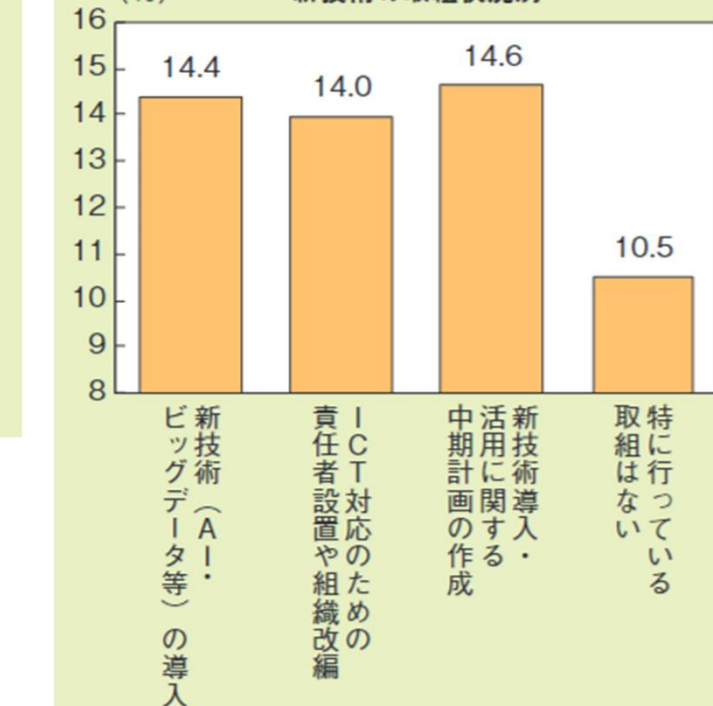
従業員の平均年齢別



人的投資
時間割合

(%)

新技術の取組状況別

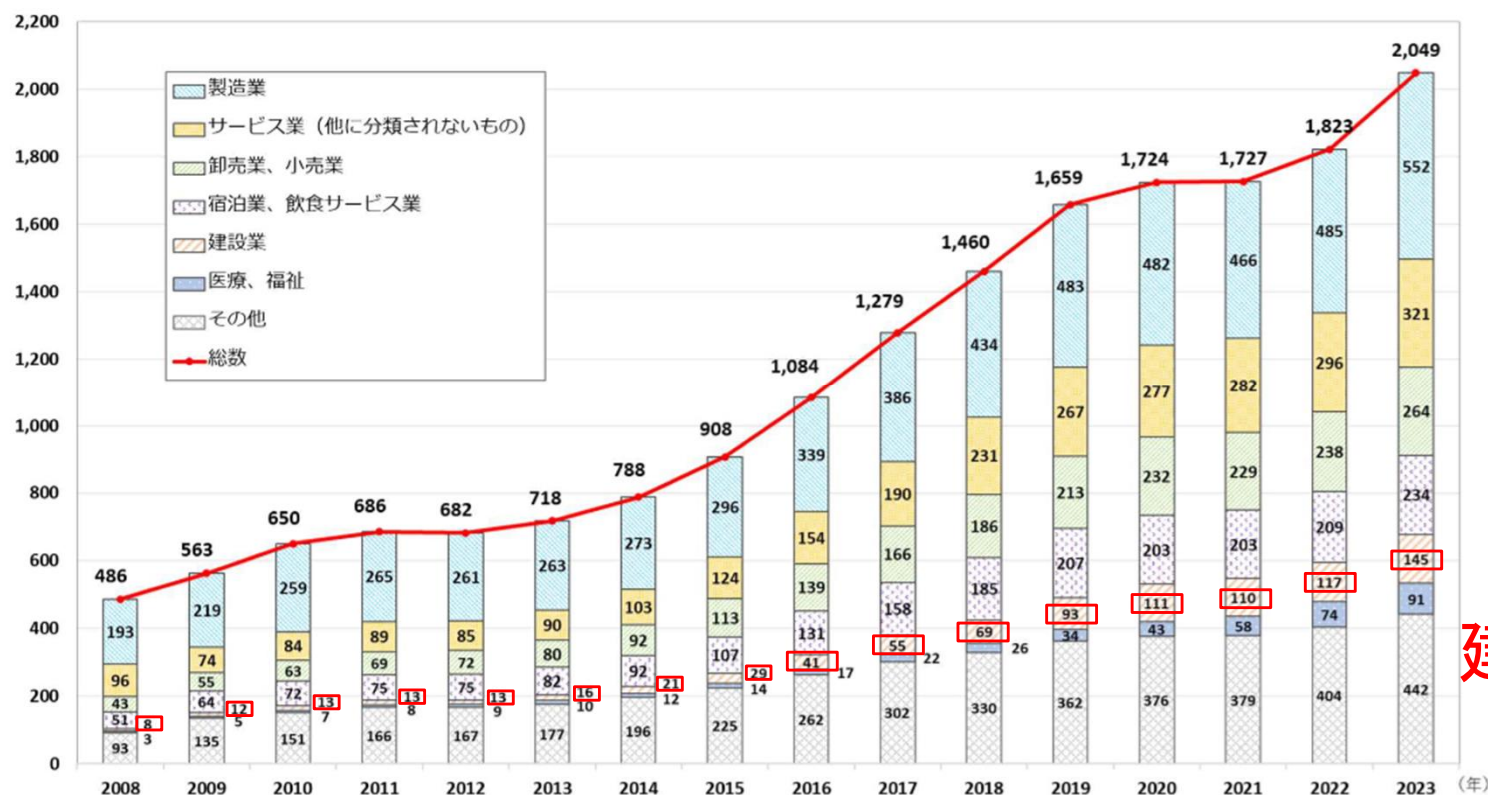


※縦軸：企業意識調査の結果を利用し、2016 年度において個々の企業が常用労働者育成のために OJT・OFF-JTにかけた時間が総労働時間に占める割合を計算したもの。概念的には、一人当たりの労働時間×常用労働者数で計算される総労働時間のうち、OJT・OFF-JTに利用されている時間の割合となる。

人材の多様性について

- 我が国における外国人労働者は2008年以降増加しており、2023年に初めて200万人を超えた。
- 建設業においても増加傾向であり、直近10年の間に約10倍弱（2013年1.6万人→2023年14.5万人）の伸びを示している。

【産業別外国人労働者数の推移】
(単位：千人)



建設業

※厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和5年10月末時点)から抜粋

人的資本投資に関する情報開示の動向

○ 近年、民間企業における人的資本に関する状況等について、ESG経営のガバナンスの観点から情報開示を促す要請が高まっている。

■ 2018年：人的資本の情報開示に関する交際的な基準として「IS030414」が公表

■ 2021年：「成長戦略実行計画（閣議決定）」でコーポレートガバナンスを言及
（西村担当大臣のご発言要旨 抜粋）

そして、その中で特に私の強調しているヒューマン・ニューディール。
こうした分野への投資、そして成長を支える基盤は人材ですので、その人材への投資、政府も様々な施策をやりながら、民間企業の創意工夫や投資を引き出していくということです。

■ 2022年：内閣官房が「人的資本可視化指針」を公表

人的資本を可視化するために情報開示がどうあるべきか明確化

■ 2023年：「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正

- ・ 人的資本の情報開示は、2023年3月31日以降に終了する事業年度にかかる有価証券報告書から適用
- ・ 対象は、金融商品取引法第24条の「有価証券を発行している企業」
（大手企業約4,000社相当）

令和6年第5回経済財政諮問会議(令和6年5月10日) 特命担当大臣記者会見

「先端技術実装と競争力強化」に関する議論では、新技術の社会実装による脱炭素や経済安全保障、生活の質向上などの社会課題の解決が、経済成長に結び付くような環境整備が重要であるというご意見、新技術の社会実装の基盤として、人的投資、研究開発投資、新陳代謝の三つの観点から取組を推進することが必要とのご意見、さらには、特に地域における社会実装の実践のため、地域の課題と新技術のマッチング機会の拡大、規制改革諸制度の連携強化による規制の見直しの加速、スタートアップ等に対する優先的な調達の実施など、一体的な支援を強化すべき、などのご意見がありました。

※以降も、第6回～第11回まで「人への投資」のご意見あり。

これまでのWGでの議論

- 発注者側の技術者が現場で裁量を発揮しなければ、（技術の採否に関する）フレキシビリティが保たれない
- 技術開発の誘導に必要な認証、資格、評価、技術の品質保証、インセンティブの在り方に関するものが一層目にあり、二層目に、制度と制度のリソースである情報、データ共有、人材育成・確保といった観点がある
- ITリテラシーの向上が課題である
- 第三者機関の認証等だけでなく、発注者である国土交通省のエンジニア自身が、技術提案の良し悪しを判断できるポテンシャルを維持していかなければ成立しない

中間とりまとめ

- デジタル技術を含め、求められる技術の多様化に応じた人材育成や異分野との人材の流動化が十分になされていない

建設業における「技術者」と「技能者」の人材育成

【技能者に関する主な取組】・・・各団体等による包括的な人材育成メニュー

- ・ 国交省や厚労省による各種支援制度
- ・ 建設キャリアアップシステム
技能者の資格や現場就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積し、技能経験に応じた適切な処遇につなげるシステム
- ・ 建設業労働災害防止協会による研修、建設従事者教育、啓発活動の実施
労働災害防止に向けて、技能労働者に対し、各種の技能研修、指導者を現場に派遣し実技体験訓練含む建設従事者教育、リーフレット等による啓発活動を実施
- ・ 教育訓練センターでの職業訓練
富士教育訓練センターでは、建設産業の広域的な職業訓練のための施設を運営し、実務訓練等を実施
- ・ 日建連による資格取得助成制度
建設技能・資格を取得して建設業界を目指す若者に対して、資格取得費用を補助する制度

【技術者に関する主な取組】・・・大手の場合は個社、中小の場合は建設業協会等による研修等

- ・ 大手建設会社は、各企業による研修等
- ・ 中小建設会社は、各都道府県建設業協会等による研修等
- ・ 監理技術者講習制度の実施
国土交通大臣の登録講習実施機関(全国建設研修センター等)が行う「監理技術者講習」で、監理技術者の資格の取得に義務づけられている講習

 特に、技術者向けの人材育成について、改善の余地があるのではないか

「技術者」育成の取組

○魅力があり、生き活きとした業界とするためには、チャレンジする技術者が必要であり、そういった人材の育成を図るには、「知識」と「経験」両面において技術者本人が主体的に取り組むための支援が重要ではないか。

（現在の取組）

1. 民間企業の人材育成の取組

- 各社による研修制度
- 海外・現場での経験 等

2. 業界団体の人材育成の取組

- 各都道府県建設業協会による研修制度
- 日建連によるICTセミナー 等

3. 国交省による人材育成の取組

- インフラDX人材育成センター等の研修制度
- 国土技術研究会等の技術向上に取り組む機会創出
- 総合評価における若手技術者への加点措置等の施工経験の機会創出 等

民間企業における人材育成

- 各社で人材育成を進める中、人手不足、業務の効率化、DX等の多様化など現場での負担が増す中、効率的、効果的な育成の取組がなされている。
- また、若手社員の海外赴任など、経験を重視する取組もなされている。

■ ゼネコン8社の共同開発による人材育成

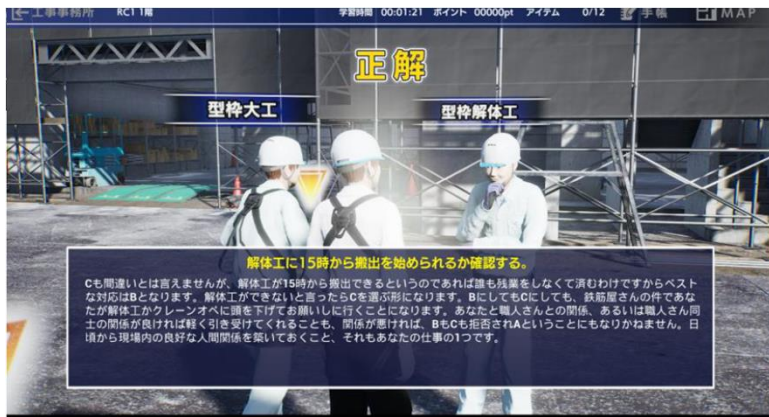
各社のノウハウを取り入れた技術者向けの研修システムを共同で開発。

【共通課題】

- ・従来の現場教育は、教える側（先輩等）に負担。
- ・「先輩の背中を見て覚えよう」というやり方が通用しない。

【システムの特徴】

バーチャル現場内に設けられた各種の問題点や注意すべき点などのイベントを発見し、ゼネコン社員として考え、解決しながら学習。



出典：株式会社コンピュータシステム研究所HP

■ 新たな取組事例（東急建設の事例）

TOCという、目的、制約を明確に共通認識化し、改善するための思考プロセスを取り入れ、業務改善に寄与。

→総合技術職1人当たり時間外労働時間が、年間97時間削減。

現状と目標の差を埋めるための具体策を、作業所のメンバーと本社職員で議論して考える。

出典：東急建設株式会社からの提供資料、ヒアリングより



ワークショップの様子

■ 積極的な若手社員の海外経験による育成（清水建設の事例）

若手社員に海外経験をさせるために、入社10年以内の社員の3割を海外赴任させることを目標としており、必要な研修制度等も取り組んでいる。



出典：清水建設HP、ヒアリングより

入社5年目のグローバル職を対象にしたグローバルコミュニケーション研修

建設業の各社におけるDXに関する人材育成の取組

○各企業では、DX等の新技術を取り入れるため、研修等の人材育成の取組を推進

■大林組の事例

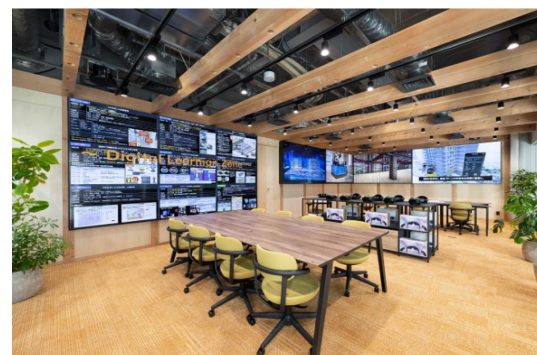
全社員のデジタル人材化に向けサイト整備、推奨資格設定等によりリスキリングを後押し。業界内で最初にデジタルに関する社内教育の専門部署を設置。



社内の人材育成サイト
出典：大林組HP

■清水建設の事例

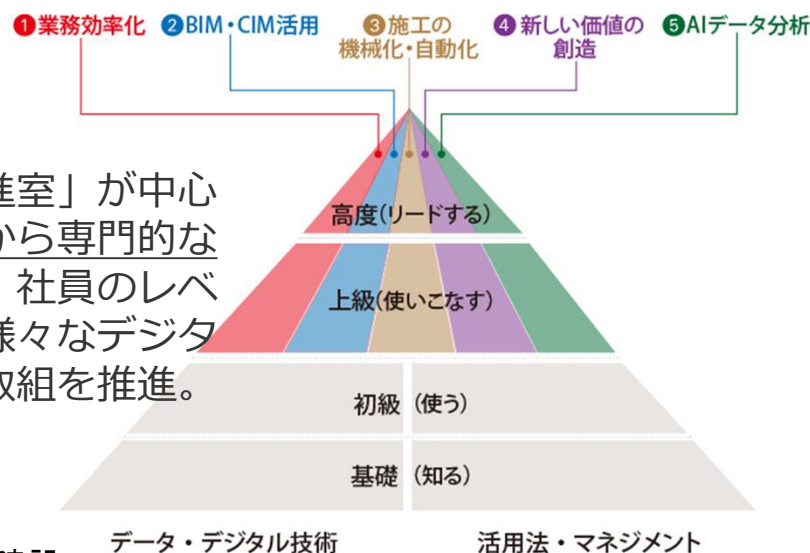
デジタルリテラシー底上げ、新規ビジネスをリードするコア人材育成のため、デジタル人材育成プログラム「シミズ・デジタル・アカデミー」を開講。



「温故創新の森 NOVARE(ノヴァーレ)」の将来の施工管理現場を想定した研修スペース

出典：清水建設HP

■鹿島建設の事例

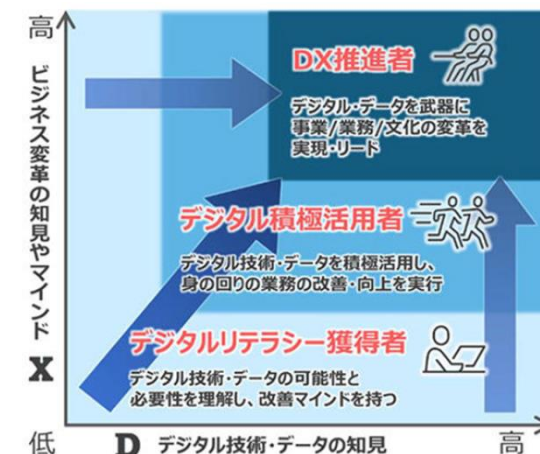


「デジタル推進室」が中心となり、基礎から専門的な課題解決まで、社員のレベルに合わせた様々なデジタル人材育成の取組を推進。

出典：鹿島建設HP

■大成建設の事例

全役職員向けデジタルトレーニングプログラム「DXアカデミア」を開講。DX推進マインドを持ち、正しいデジタルの知見やスキルの基、業務の変革を目的。受講者の意欲や適性に応じた多様な受講コースを用意。



DXアカデミアの3つの育成階層

出典：大成建設HP

業界団体における人材育成

○ 各業界団体により講習会やセミナーなど、技術者のステップアップや最近の動向を取り入れた取組がなされている。

■ 建設業協会による取組

各都道府県建設業協会により、技術者のステップアップを図るための育成を実施。

事例：茨城県建設業協会による舗装技術講習会
(日本道路建設業協会関東支部との共催)



出典：(一社)茨城県建設業協会HP

事例：栃木県建設業協会による1級土木施工管理
技術検定 学科試験受験対策セミナー



出典：(一社)栃木県建設業協会HP

■ 日建連によるICTセミナー

日建連建築生産委員会・ICT推進部会において2000年（当時は建設CALS/EC）から継続してICTに関するセミナーを開催し、最近の動向を取り入れた育成を実施。

建設現場で利用できるICTツール

- 最先端ワンマンTS「**RI (アール・アイ)**」(ニコン・トリンプル)
- 次世代衛星通信サービス「**STARLINK BUSINESS**」(KDDI)
- デジタルツインソフトウェア「**TRANCITY**」(CalTa)
- 自然言語処理AIを搭載した危険予知支援ツール「**SpectA KY-Tool**」(SOLOZE)
- 建設現場向けICT機器とシステムの総合ソリューション「**BANKEN**」(リバスタ)
- 360度カメラを活用した現場の状況共有ソリューション「**Nossa360**」(Nossa)
- 施工 BIM「**GLOBE Construction**」(福井コンピュータアーキテクト)
- 現場映像活用サービス「**Cameleo**」(パナソニックコネクト)
- 高いセキュリティ性と広域管理も可能な「**顔認証入退場管理システム**」(パナソニックコネクト)
- ヒヤリハット報告アプリケーション「**ヒヤリボ**」(戸田建設)
- XR設計レビューツール「**D's BIM ROOM**」(南国アールシステム)
- スマホで建方！ 鉄骨建方アプリケーション「**楽直**」(Japan E...)

現場で利用できるICTツールを個別に紹介し、情報共有

360度カメラを活用した現場の状況共有ソリューション「Nossa360」

- 「全参加者が現場に集まったような体験」をオンラインでも実現！

参加者それぞれが360度好きな箇所を同時に視聴できる

誰がどこを視聴しているかわかる

Teams会議画面上でも利用できる

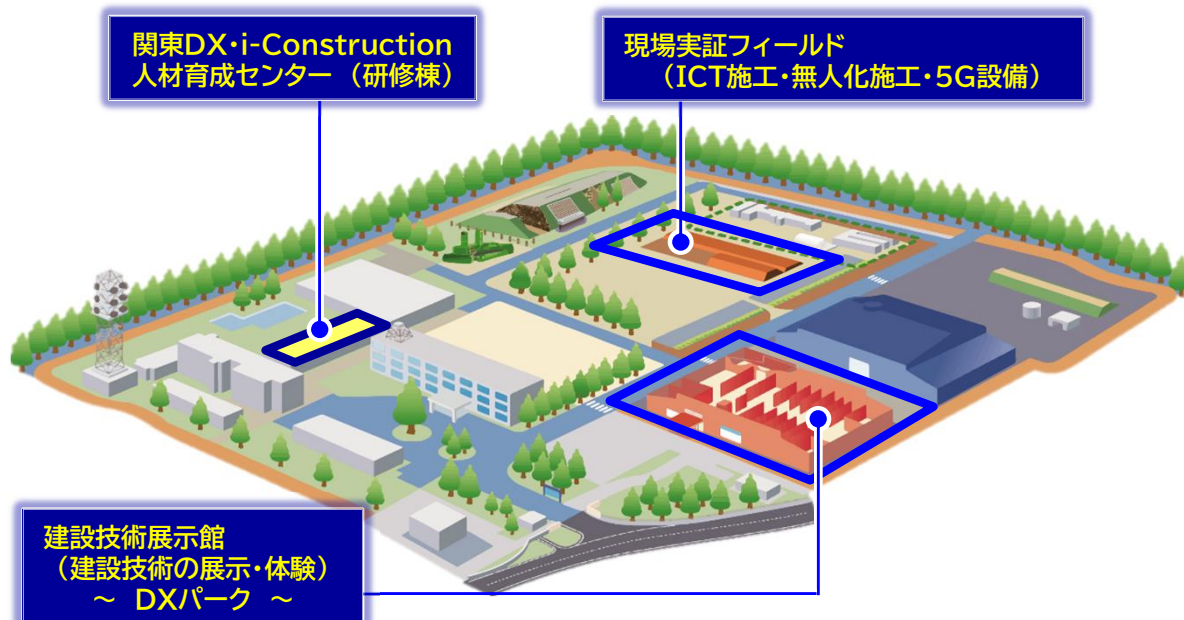
カメラが傾いても、視聴映像は水平に維持される

販売・開発元：株式会社Nossa (https://jpnossa360.com/)

建設現場における先端ICT活用の最新動向

出典：スライドは令和5年 建築のICTセミナー【II.各専門部会からの活動報告】「建設テックの最新動向と各社の活用状況において」から抜粋、また写真は平成30年度の開催状況から抜粋

- 関東DX・i-Construction人材育成センターでは、DX推進に向けた人材育成を目的として、地方公共団体を含む発注者、民間技術者に対するBIM/CIM活用やICT施工普及促進、データ/デジタル技術の知識習熟等に関する研修・講習を実施。



■ 建設技術展示館 ~DXパーク~ <民間企業や一般・学生向け>

<主な実施メニュー>

- レーザースキャナ体験
- BIM/CIM操作体験
- トータルステーション体験
- VR操作体験



■ 研修棟・現場実証フィールド

<国や地方公共団体の行政職員、民間技術者向け>

<BIM/CIM>

- BIM/CIMに関する知識・技術の習得
- 入門・初級・中級・演習・上級の5段階で設定

<ICT施工、無人化施工>

- ICT活用工事に関する知識・技術の習得
- 無人化施工技術に関する遠隔操作等の習得

<デジタル技術>

- インフラDXに資するデータやデジタル技術に関する基礎知識の習得
- クラウド利用等を想定した情報セキュリティに関する基礎技術の習得



関東地方整備局と同様に、各地方整備局においてもICT活用拡大に向けた研修を行っており、開催頻度は増加傾向にある。

- 国土交通省所管の住宅・社会資本整備行政に係る技術課題等について、本省、特別の機関、地方整備局等が連携を図りつつ調査・研究を行い、議論を重ねることにより、技術の向上と行政への反映を図ることを目的に毎年開催。
- 若手職員の成果発表の場として活用。



発表会場



表彰式

入札等における若手技術者の活用促進の例

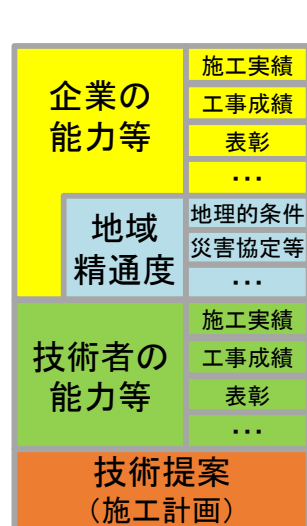
総合評価方式 若手・女性技術者等活用型(概要)

試行の目的と評価方法

- ・ 将来の担い手である技術者の拡大等のため、**若手技術者**※¹や**女性技術者**の入札への参画を拡大する方式。
- ・ 具体的には、**若手・女性技術者の配置について加点**を行う「**加点方式**」、**若手が不利となる成績・表彰等の評価項目を除外**する「**技術者要件緩和方式**」、若手／女性技術者の**配置を義務づける**「**資格要件方式**」などにより実施。
- ・ 施行工事を通じ、若手・女性技術者に**将来的・継続的な直轄工事の担い手**となっていただくことを期待。

評価方法イメージ

- 総合評価落札方式における競争参加資格要件・加算点(イメージ)



① 加点方式

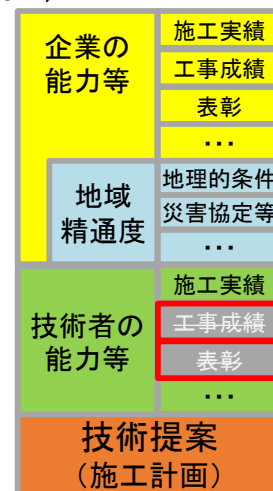
若手※¹／女性を技術者を配置した入札参加者について加点。
(1,419件:71%)



若手／女性技術者の配置に対し加点

② 技術者要件緩和方式

主任技術者・監理技術者や担当技術者の実績評価に際し(若手が不利となる)成績・表彰・役職等の評価項目を除外。
(581件:29%)



若手／女性に配慮し除外

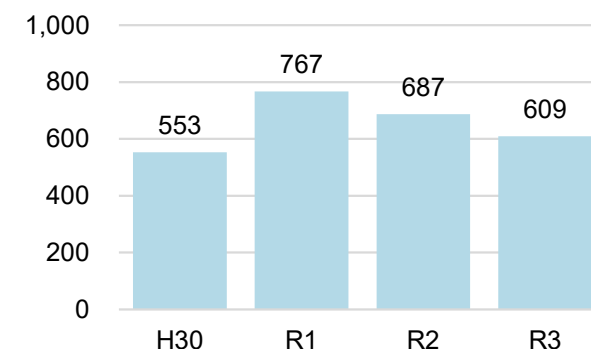
③ 資格要件方式

若手※¹／女性技術者の配置を参加要件として入札を実施。(7件:0.3%)

試行件数推移(H30-R3)

- H30-R2に、直轄工事を対象として、各地方整備局等で**合計2,616件の試行**を実施。

「若手・女性技術者等活用型」試行件数推移(H30-R3)



※1 「若手」の対象上限年齢は地方整備局等によって異なり、30～45歳と設定。

若手技術者表彰 工事の施工や業務の成果において、秀でた若手技術者等を表彰する制度を各地整等で実施。

○ 人材育成を含めた人材確保の方策として、中小企業等向けの助成制度、支援ツールやガイドライン策定、事例集の公表を通じて効果的な取組がなされている。

■ 中小企業の人材確保に係る主な補助金

○地域戦略人材確保等実証事業

民間事業者等が自治体、経営支援機関、教育機関等と連携し、地域の関係者で一体となり行う人材獲得等の取組を支援する。

○地域デジタル人材育成・確保推進事業

生成AIを踏まえたデジタルスキル標準の改訂、同標準に紐付け民間の良質な教育コンテンツを掲載するポータルサイト「マナビDX」の運営やコンテンツ審査等を実施する。

■ 人材確保支援ツールの開発と運用

経営課題の明確化や
人材確保・活用方針の
検討に活用できる支援
ツールの作成と公表。



■ ガイドラインの策定と事例集の公表

中小事業者向けの人材活用ガイドラインを発行し、人材活用戦略と事例集を公表。

多数活用されており、一部の建設業も活用し、事例集に掲載。

取組事例30

株式会社砂子組

所在地：北海道空知郡奈井江町 創業：1946年 資本金：8,800万円 従業員数：197人 事業概要：建設業

育成	環境整備
Off-JT	業務効率化

②取組内容

新たな人材戦略の模索と実行

5か年の人材育成計画の立案

③取組後の効果

組織や事業活動の変化

取組のポイント

事業承継を円滑に達成するという目的からバックキャストして、今すべきことを考えた。

社内研修の設計と外部研修の活用は、自発的に学ぶ風土につなげることを意識して行った。

コミュニケーションの活性化と学習意欲の定着

スキルの見える化と全体最適の実現

現場勤務の従業員が現場から離れることなく受講できるようEラーニングを導入、ビジネススキル全般を学べるようにした。また、職位・年齢は問わずに参加できる自主参加型の集合研修を実施。若手の育成をテーマにした意見交換なども行っている。

同時に中小企業大学校の外部研修も活用。研修を受講した従業員を社内研修の講師にすることで、講師本人にも学びの定着を促している。

研修を通じて、どこにどんなスキルをもった人材がいるかが見えるようになり、人材に關する課題がよりはっきりと見えるようになってきた。

ノウハウが属人化したり、仕事内容が見えなくなっていたところ、2016年にICT施工推進室を立ち上げ、アウトソースやICT活用による業務効率化の検討を開始。

今後、適切な職務分担を促進させることで、従業員のもつ専門知識を活かして、どのように付加価値を出していくか、そのために適切な人員配置や教育のあり方は何か、ということ全体最適の観点から検討、取組をさらに進めていくことを予定。

現場での研修

研修会場の様子

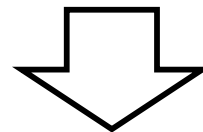
人材育成に係る現状と課題

主体	育成対象	現状と課題	主な論点
行政	行政職員、 発注者	- DX等の施策に特化した研修もある - 研修以外の人材育成の取組は充実性に乏しい	- 技術力向上に自発的に取り組む環境整備ができていないのではないか - 育成された人材が活躍できる場が提供できていないのではないか - 新技術を積極的に活用する発注者が必要ではないか
業界	民間技術者 （専門 若手 外国人）	- 従来からの内容が中心で充実性に乏しい - 各団体に委ねられている - 人材育成に十分な投資がなされていない	- 技術力向上に自発的に取り組む環境整備ができていないのではないか - 育成された人材が活躍できる場が提供できていないのではないか - 人的資本投資を促すべきではないか
民間	異分野からの 人材	人材育成に十分な投資がなされていない	建設分野のための技術開発を行う人材を発掘するべきではないか
学	学生、生徒等	建設業の魅力発信、向上に努めている	(—)

論点:人材育成について

建設業界において、担い手不足が深刻化する中、建設インフラの整備や管理にイノベーションを起こす人材を育成する必要がある。技術者がみずから主体的に知識や経験を向上させるためにどういったことが必要か。

- ① 技術者が自発的に知識の向上や経験できる機会を増やすために国、業界、企業がそれぞれ取り組むこと。
- ② 企業が人的資本投資に積極的に取り組むことを促すために国が留意するべき点。
- ③ 異分野からの人材を育成するために国や業界、企業が取り組むべきこと。



上記の論点についてご議論いただきたい。
また、この他、議論すべき論点があれば、お示しいただきたい。