

えひめの建設業 魅力向上 ガイドブック GUIDE BOOK

令和5年12月

愛媛県

(受託者 株式会社いよぎん地域経済研究センター)



目次

はじめに

序 建設業を取り巻く状況	1
01 / 働き方改革	5
02 / 多様な人材活用	13
03 / 人材育成制度の整備	21
04 / 情報発信	27
05 / 事業承継(後継者の確保)	33

はじめに

建設業は、県民生活の安全・安心や地域の経済・雇用を支えるとともに、災害時には最前線で応急復旧作業を行うなど、地域社会の維持に必要な役割を担っていますが、国内人口が減少する中、他産業以上に担い手不足が深刻化しています。

将来にわたる社会資本の整備・維持管理、災害対応等のためにも、建設業が「人材への投資」を柱に成長し、入職先として選ばれる産業となるよう、今回、魅力ある職場環境をつくるための経営課題とその対応策をとりまとめた「えひめの建設業 魅力向上ガイドブック」を作成しました。

経営者の皆様には、本ガイドブックを活用いただきまして、建設業が魅力あふれる産業に発展する手助けとなれば幸いです。

本ガイドブックについて

本ガイドブックは、愛媛県から委託を受けて、株式会社いよぎん地域経済研究センターが調査のうえ、とりまとめたものです。

掲載する内容は、それぞれの経営課題への全ての対応策を網羅したものではなく、特徴的な対応や事例を、地域のシンクタンクの視点から選定しました。

序

—

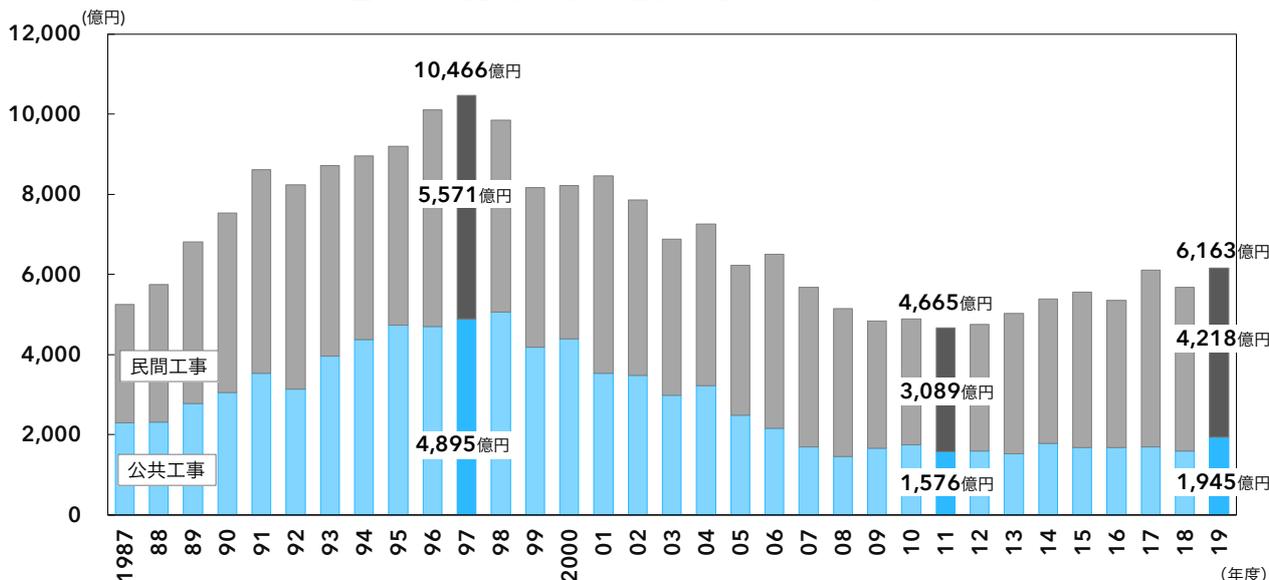
建設業を 取り巻く状況

序 / 建設業を取り巻く状況

1. 市場の推移

建設業の市場規模を示す愛媛の建設投資額の推移を見ると、1997(平成9)年度の10,466億円をピークに減少していましたが、2011(平成23)年度の4,665億円を底に増加傾向に転じており、2019(令和元)年度は6,163億円となっています(図表1)。

図表1 建設投資額の推移 (完成工事高・愛媛)



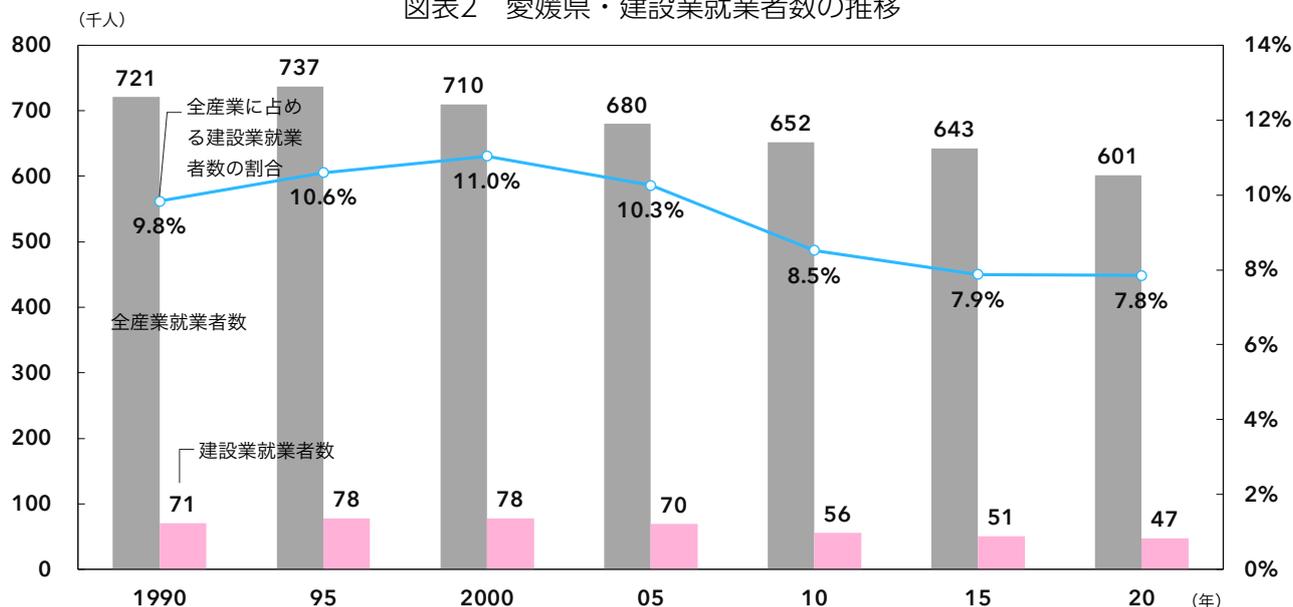
※2020年度以降は集計方法が変更されたため2019年度までの数値を使用しています。

出所 「建設工事施工統計調査 (国土交通省)」を基に作成

2. 建設業就業者数の減少

一方、建設業の就業者数は減少傾向にあります。2020(令和2)年の国勢調査では47千人と、ピーク時の2000(平成12)年の78千人から約4割(31千人)減少しています(図表2)。また、愛媛県内就業者数に占める割合も低下しています。

図表2 愛媛県・建設業就業者数の推移



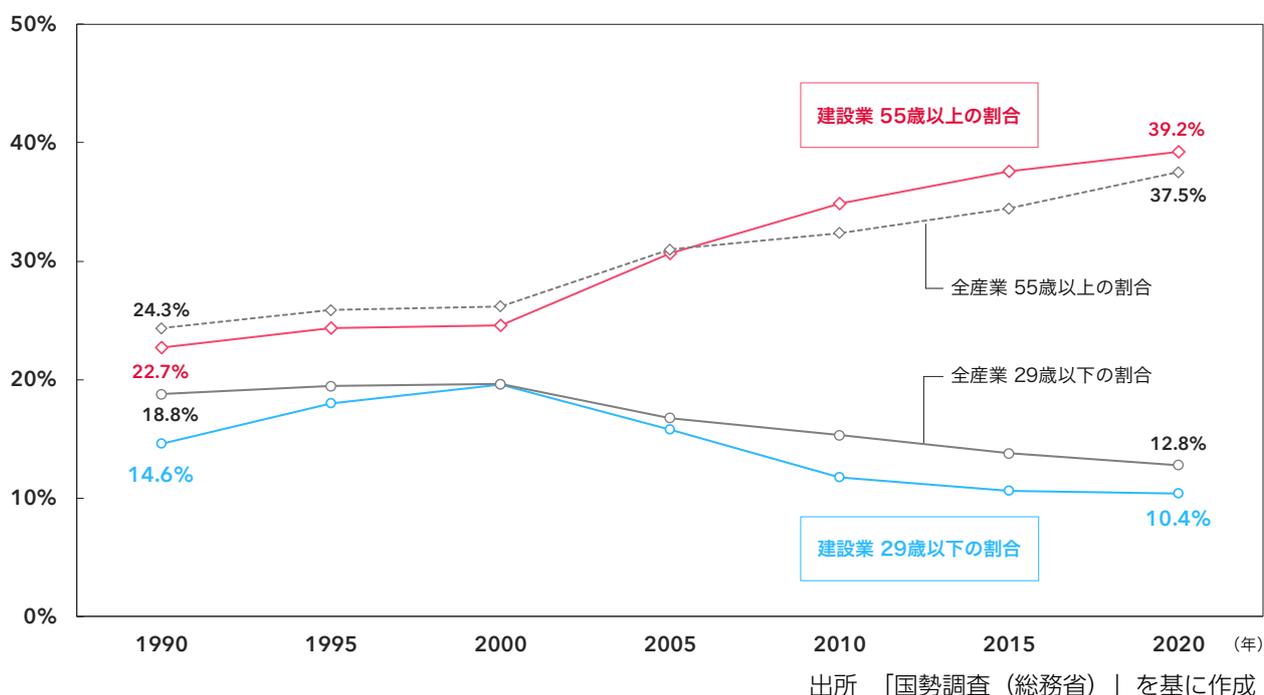
出所 「国勢調査 (総務省)」を基に作成

加えて、就業者の年齢構成をみると、愛媛の建設業就業者のうち、55歳以上の割合は全産業より1.7ポイント高く、39.2%を占めています(図表3)。

また、29歳以下の割合は全産業より2.4ポイント低い10.4%となっており、若手入職者の確保に課題があると考えられます。

さらに、55歳以上の世代が退職する頃には大幅な担い手不足になるとともに、若い世代への技能の伝承が進まず、業界自体の維持が難しくなることが懸念されます。

図表3 建設業就業者 年齢構成の推移 (愛媛)



3. 建設業の魅力向上に向けて

建設業を持続可能なものとし、求められる社会的な役割を發揮し続けるために、入職者を確保することが喫緊の課題です。そのためには、女性や外国人を含め、多様な人材に選ばれる産業となるよう、建設業の魅力をより高めていく必要があります。

そこで、本書では、建設業界が今後、取り組むべき主な課題として、以下の5つを取り上げました。

01

働き方改革

02

多様な人材活用

03

人材育成制度
の整備

04

情報発信

05

事業承継
(後継者の確保)

次頁以降では、それぞれの課題の概要と対策例を提示するとともに、各テーマについて、積極的に取り組んでいる県内外の企業の具体的な事例を紹介していきます。

01

—

働き方改革

01 / 働き方改革 –長時間労働の解消に向けて–

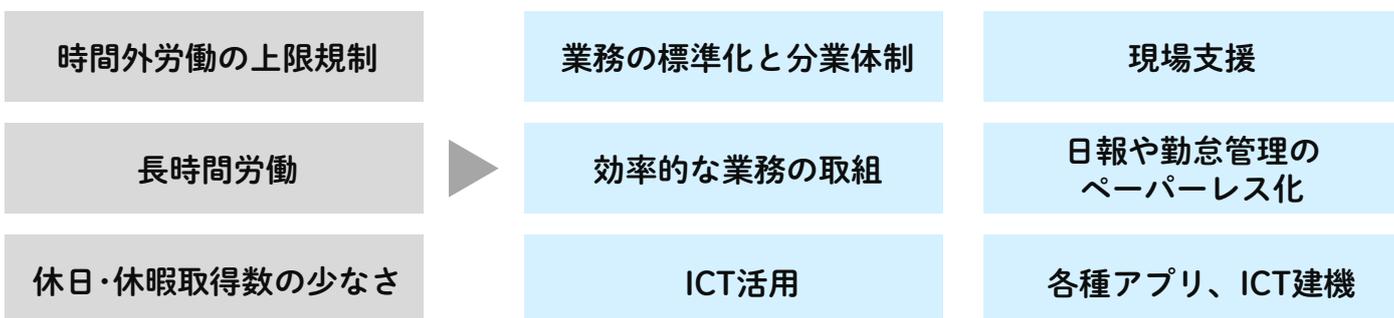
[ポイント]

2024(令和6)年4月以降、建設業についても他業種と同様に、罰則を伴う時間外労働の上限規制が適用されています。従前のような長時間労働ができないことによる業務遂行能力の低下などの懸念が「2024年問題」と呼ばれています。

法令に対応することはもちろん、働き方改革による労働時間の短縮、休日・休暇の増加は、担い手となる入職者の確保にもつながるため、喫緊の対応が求められます。

〈問題〉

〈対策〉



1. 時間外労働の上限規制と2024年問題

① 時間外労働の上限規制

2019(令和元)年に「働き方改革関連法」で導入された、罰則を伴う時間外労働の上限規制が、5年間の猶予期間を経て2024(令和6)年4月より建設業にも適用されました。

他業種と同様に、月100時間未満、複数月の平均80時間、年720時間が上限となります。

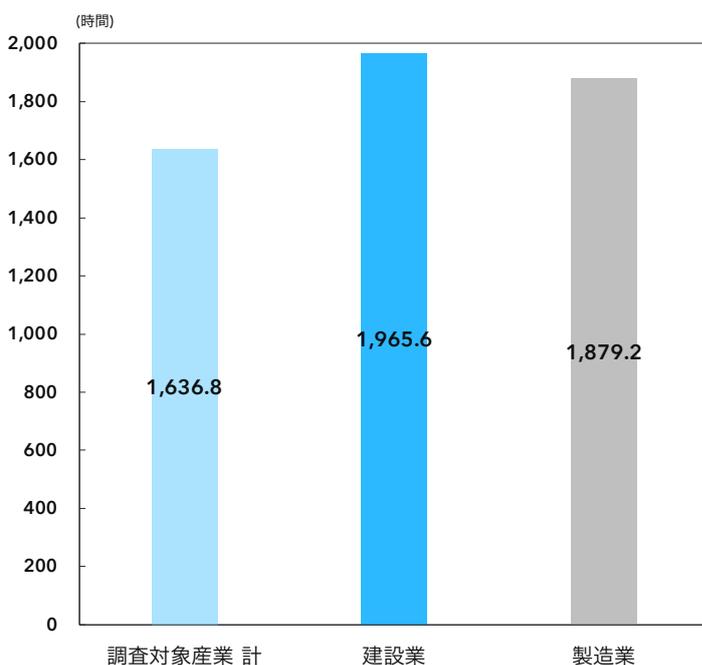
これにより、従前のような長時間労働ができないことから、労働力不足による業務遂行能力の低下などが懸念されます。

② 長時間労働

建設業の年間総労働時間は約1,966時間と、対象産業全体(約1,637時間)に比べ300時間ほど多い状況です(図表4)。

時間外労働の上限規制に対応することはもちろん、労働時間の削減は、ワークライフバランスの促進や労働環境の改善のためにも求められます。

図表4 2022年業種別年間総労働時間
(従業員数5名以上企業・全国)



出所 「毎月勤労統計調査(厚生労働省)」を基に作成
※数値は月平均を12倍したもの

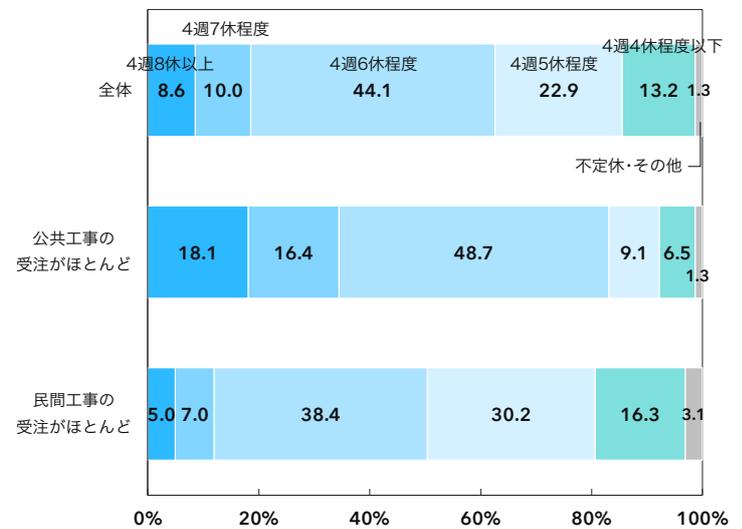
③ 休日・休暇取得数の少なさ

時間外労働の削減と合わせ、休日の増加・休暇取得の促進も求められます。週休2日の確保とそれに対応した年間休日数の増加は、新規採用に大きく影響しますが、4週8休以上(完全週休2日)を実現している企業は全体の1割に満たない状況です(図表5)。

有給休暇は、年間5日以上取得が義務付けられていますが、より多くの取得が望まれます。また、育児・介護休業については、制度の整備に加え、気兼ねなく休めるよう支え合うなど、取得を促す雰囲気づくりが重要です。

取引先や従業員の理解を得ながら、休暇取得の促進等に取り組むことが求められます。

図表5 建設業における平均的な休日の取得状況



出所 「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査 2022年6月(国土交通省)」から作成された同省の「最近の建設業をめぐる状況について 2023年5月」を基に作成

2. 対策の例

対策01

業務の標準化・分業化

建設業において長時間労働が常態化する大きな要因に、業務の個別性が高い(同じ場所で同じ工事をするわけではない)こと、それに伴って、業務のノウハウが属人化しやすいことがあります。また、技術者(現場監督)は、日中は現場に拘束され、書類作成等の業務が現場終了後となること、長時間労働の要因となっています。

対応策として、業務の標準化・マニュアル化が挙げられます。標準化することで、属人的な業務を他の従業員でも扱え、分業化が可能になります。これによって、特定の個人に集中する負担を軽減し、業務の繁閑に対応できる柔軟なバックアップ体制の構築につながります。

また、書類作成業務を担う建設ディレクター制度の活用も広がり始めています。

標準化・マニュアル化の進め方

- 標準化する業務の選定、フローの整理**
 担当者ヒアリング等により、時間のかかる業務、難易度の低い業務等を優先して選定します。
- 業務フローの整理**
 担当者ヒアリングや担当者の協力を得て、作業手順を整理・明確化します。
- 業務フロー、マニュアルの作成**
 整理した業務フローを文書化します。また、写真や動画の利用、マニュアル作成ツール(ソフト)を使うことも有効です。
- 運用とマニュアルの見直し**
 作成したマニュアルを用いて標準化を図るとともに、実務者の意見で修正するなど、使いやすいものに見直します。

現場監督業務の分業の可能性

現場監督の業務は主に「工程管理」「品質管理」「安全管理」「原価管理」に分類され、それぞれに現場での対応や、事後の書類作成が必要になるケースがあります。

現場対応の業務については、本人でなくても対応できることを補佐的な従業員に分担したり、書類作成を事務担当者に分担したりするなどの分業が考えられます。

→ 事例01 (株)西九州道路 p.10参照

建設ディレクター制度の紹介

仕事の分業化等により現場技術者を長時間労働から解放するため、新しく創出された書類作成業務に特化した職域が「建設ディレクター」です。

建設ディレクターとは？

概要

建設ディレクターとは、一般社団法人建設ディレクター協会が定めた、ITとコミュニケーションスキルで現場を支援する新しい職域です。

目的

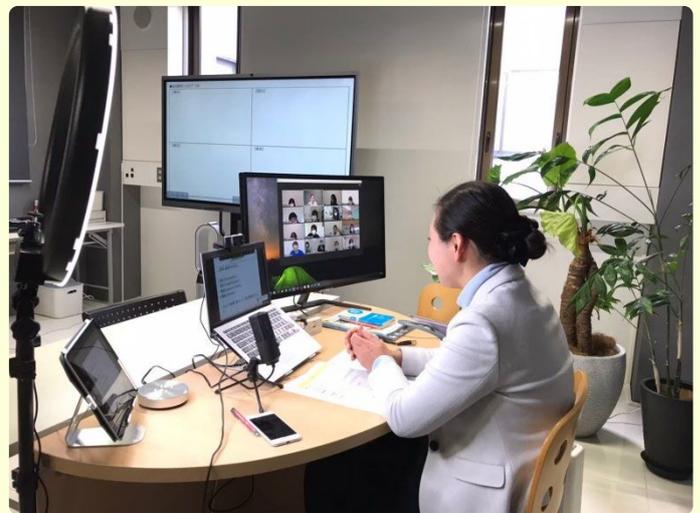
書類作成業務を担う職域を創出し、その業務を分業することで現場技術者を長時間労働から解放し、仕事の効率化や生産性向上につなげること、業界に縁のない人材に向けて「建設ディレクター」という新しい職域に興味を持ってもらい地域に雇用を生み出すことが主な目的です。

(一社)建設ディレクター協会での支援内容

- ・建設ディレクター養成に向けた研修の実施
- ・建設ディレクターネットワークの運営など

期待される効果

現場技術者の書類作成業務のうち70%が建設ディレクターに移管可能と想定されます。また、建設ディレクターを養成することで、雇用の創出や社内でのノウハウ・技術の蓄積、リモートワーク、チーム体制の構築などにつながります。



オンライン講座の様子

法人名	一般社団法人建設ディレクター協会
代表者	新井 恭子
住 所	京都市上京区室町通下長者町下る近衛町33
連絡先	075-431-0011
事業内容	建設ディレクター資格認定/建設業界のイメージアップ活動 ほか
設立年月	2017(平成29)年6月

IT導入支援・ソフト販売を行う京都サンダー株式会社を母体となって、2017年より実施しています。2023(令和5)年9月時点で700社、1,100人の建設ディレクターを輩出しています。

Column 長時間労働が健康に及ぼす影響

働き方改革関連法の施行の背景には、長時間労働による健康障害リスクの高まりがあります。特に、脳・心臓疾患の発症は長時間労働との関連性が強いとの医学的知見に基づき、医師による面接指導制度の導入も求められています。また、健康障害に至らなくても、疲労の蓄積は生産性の低下につながります。近年では、従業員の健康保持・増進が企業の収益性向上につながる、という観点から「健康経営」が着目されています。経済産業省の「健康経営優良法人認定制度2023」として、「大規模法人部門」に2,676社、「中小規模法人部門」に14,012社が認定されました。

→ 事例02 (株)亀井組 p.11参照

対策02

業務効率化・ICT(情報通信技術)活用

従来の業務プロセスの見直し、紙ベースの資料作成や報告等を見直すことで、業務量の削減につながる取組事例も増加しています。

出勤簿、工事日報、各種の報告書類等、従来は紙で作成し、回覧や送付していたものでも、ペーパーレス化の推進で効率化につなげている事例があります。また、ペーパーレス化や印鑑の省略により、移動のための時間や費用を削減することも可能です。

現場業務の施工管理に関連する支援ソフトの導入も広がっており、その活用が効率化につながっています。また、ICT建機等の活用により、生産性や安全性の向上、施工の精度アップなどを図る取組が広がっています。

各種のツールの利用にあたっては、必要な機能を満たしながら、操作性やコストに留意して導入することが必要になります。

施工管理・写真管理・報告書作成等

現場業務の支援ソフトも各種開発されており、大量の写真の整理や報告書作成支援など、機能も広がっています。

ICT建機、測量機器等

ICT建機の活用、ドローンによる測量などの導入が広がり、公共工事の発注においてもICT施工技術の活用を推進しています。

勤怠管理

勤怠管理のアプリ活用により、事務所でのタイムカード打刻が不要になります。従業員は直行直帰などを柔軟に選択できるようになります。

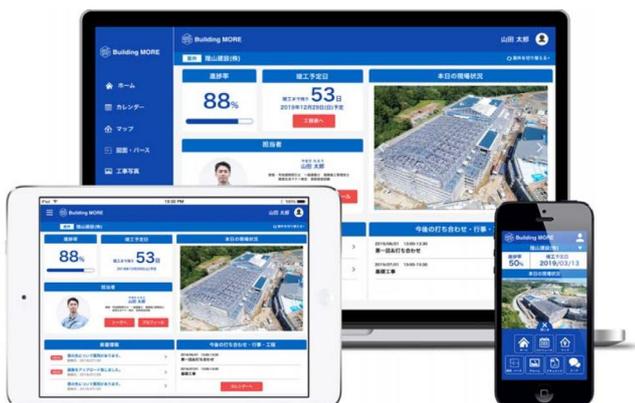
現場担当者の理解

各種のツールの導入には、現場の技能者を含め、実際に使う従業員の理解が必要です。十分な説明や、利用開始後の使い勝手の改善等、円滑な利用のための配慮が必要です。

自社で開発した建設情報可視化アプリの活用

福島県内建設会社
(30-99人)

- ICT施工やドローンの導入を積極的に進めるとともに、2018年から建設情報可視化アプリ「Building MORE(ビルモア)」の自社開発を進め“建設現場の状況をいつでもどこでも、建設会社と発注者が共有できる環境”を実現。
- 現在もさらに開発を進めており、建設業界の安全性・効率性向上に向けさらに機能を拡充させているところである。



施工管理アプリの導入

福岡県内建設会社
(10-29人)

- 施工管理の多機能アプリを利用し、多くの業務を効率化させた。
- 現場の状況を現場事務所からリアルタイムで確認できる定点カメラを設置し、現場所長が毎日現場を何往復もしていた時間を短縮するようにしている。



01

チームプレイによる 現場監督の長時間労働解消 / 株式会社西九州道路(佐賀県)

概要

当社では、現場監督と将来の現場監督候補である「現場監督補佐」、施工管理書類作成のプロである「建設ディレクター」で分業し、チーム体制で業務を行っています。

背景

長時間労働をはじめとする現場監督の労働環境の厳しさが監督業の魅力を下させ、特に若者の離職を誘発していると考え、是正に取り組みました。

取組内容

現場監督補佐の活用

これまで現場技術者が一人で行っていた現場監督業務を2名体制とし、現場監督補佐が、現場代理人として現場技術者のフォローを行います。

現場監督補佐は、経験が乏しい新人社員が主に担いますが、ベテランと組むことで早期戦力化を図ることができ、いきなり監督を任されるといった心理的障壁の低下にもつながっています。

若手の現場監督は、経験の少なさや年齢差から、ベテラン職人の多い現場のとりまとめに苦労することが多く、このことが担い手不足に拍車をかける要因の一つとなっています。

現場監督補佐のポジションでは、補佐として現場経験を積めるため、将来の現場監督を育成するとともに、定着を図るための有効手段となっています。

建設ディレクターの養成

書類のプロである建設ディレクターを養成します。現場監督の書類仕事のうち、移管可能なものを引き受けます。また、建設ディレクターは経験の浅い現場監督補佐のフォローを行うこともあります。

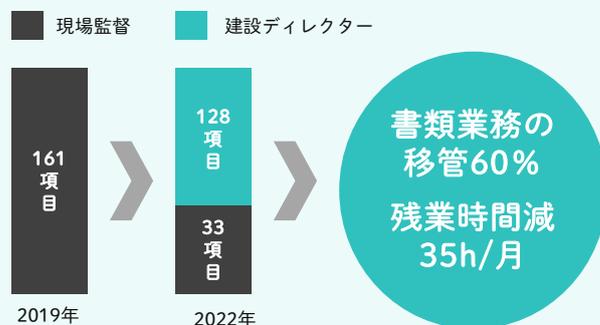
取組成果

チームプレイの実践により残業時間は減少し、定時退社が普通になりました。

また、分業体制の構築によって人員配置が柔軟になり、受注量も増加。売上・利益に貢献するという効果も生まれています。

さらに、採用活動にも良い影響を与えており、現場監督補佐を希望する就職希望者が増加しています。

建設ディレクター導入等による書類業務移管の推移



出所 (一社)建設ディレクター協会資料“カナイテ”(表現を一部加工)

会話を意識した事務所デザイン

当社は、カフェの雰囲気に着想を得た事務所デザインを行っています。

机の配置にこだわり、これまでの課長と部下といった上下関係を意識させる席配置をやめ、円卓形式のレイアウトに変更しました。

また、静かな職場は話づらいと考え、音楽を流したり、観葉植物を設置したり、困りごとを気軽に話せるような雰囲気づくりを意識しました。

Another
ACTION!



オフィスの様子 / 円卓形式に机を配置し、中心には観葉植物を設置しています

代表者 江頭 一樹
住所 佐賀県佐賀市鍋島1丁目8番2号
連絡先 0952-31-8191
事業内容 舗装・土木・橋梁補修工事
従業員数 50名
設立年月 1965(昭和40)年1月

02

戦略マップを用いた健康経営の推進 / 株式会社亀井組 (徳島県)

概要

当社では、「社員の体調不良は会社の責任」と捉え、健康経営に取り組んでいます。また、取組意義を明確化するため、会社の理念・経営方針に基づいて戦略マップを作成し、全社一丸となって取り組んでいます。

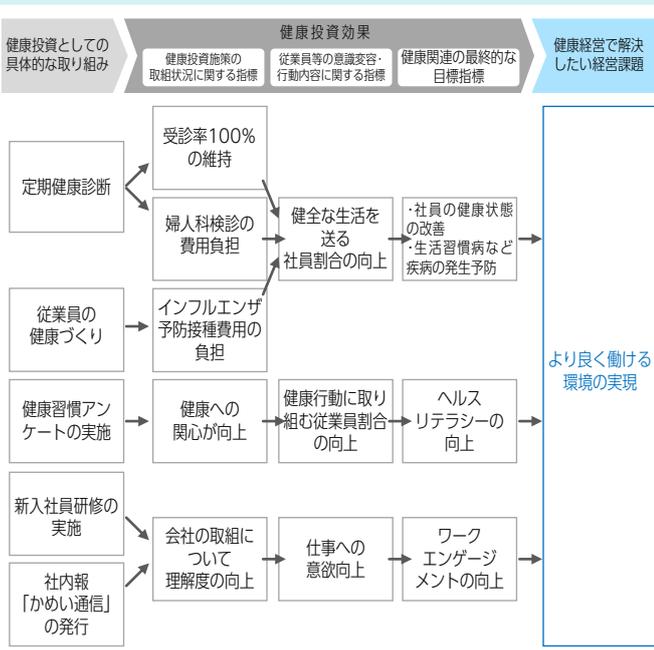
背景

健康経営の推進は、経営理念に掲げる“社員一人ひとりが会社にとって最も大切な経営資源”の基礎です。その意義を全社員に理解してもらい、かつ、取組を場当たりのものにならないため戦略マップを作成し、運用しています。

取組内容

以下のマップは、会社の取組が従業員の意識や行動にどう影響を与えるのか、その結果、どのような成果を獲得するかを明確に示しています。

戦略マップ



出典 株式会社亀井組HP (健康経営の戦略マップ)
<https://www.kamei93.co.jp/health/>

戦略マップの運用

マップを作って終わりにしないよう、実行を徹底しています。

たとえば、社員に身体を休めてもらうため「有給休暇取得奨励日」を設定していますが、制度だけでは「休むと仕事が滞る」「他の人に迷惑をかける」という気持ちから、休暇の取得が進みません。(↑)

取組内容(続き)

気兼ねなく休めるような雰囲気づくりが重要です。該当日は、平日であっても玄関を閉鎖、電話回線も遮断し、「本当に休んでいい」と社員が感じられるようにしています。

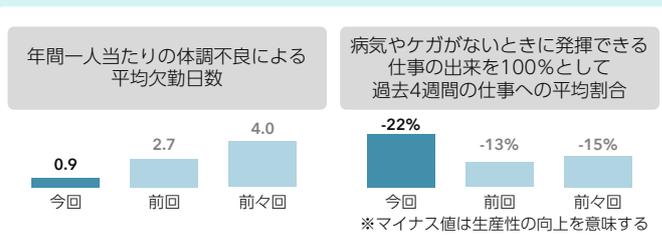
評価・検証、フィードバック

予実管理も重要です。取組の結果、どのような効果が表れたのかを評価・検証するためのアンケート調査を行い、フィードバックを受けるようにしています。調査結果は対外的にも公表し、今後の改善につなげています。

成果

取組当初と比べると、「体調不良による欠勤日数」や「病気やけがに起因する労働力低下」などの項目で改善がみられます。

また、これらの取組の結果、3年連続で健康経営優良法人(経済産業省)に認定されています。



出典 株式会社亀井組HP (健康への意識・行動・生活習慣に関する調査結果2022年度) に※部分を追記

Another ACTION!

社員教育への取組み

当社は、階層別研修や公的資格取得補助など、社員教育にも重点的に取り組んでいます。また、実務面に加え、教養面の強化も図っており、その一環でイタリアでの研修*を行っています。

*同取組は海外情勢の悪化とコロナ禍が重なり中止中

イタリアには2000年以上前の建造物が残っており、同国での研修を通じて建設への造詣が深まります。また、異文化交流の経験は、今後、自社で外国人材を採用する際にも役立つことを期待しています。

代表者 朝野 佳伸
 住所 徳島県鳴門市撫養町立岩字七枚114番地
 連絡先 088-685-4178
 事業内容 総合建設業
 従業員数 65名
 設立年月 1906(明治39)年10月

02

多様な人材活用

02 / 多様な人材活用

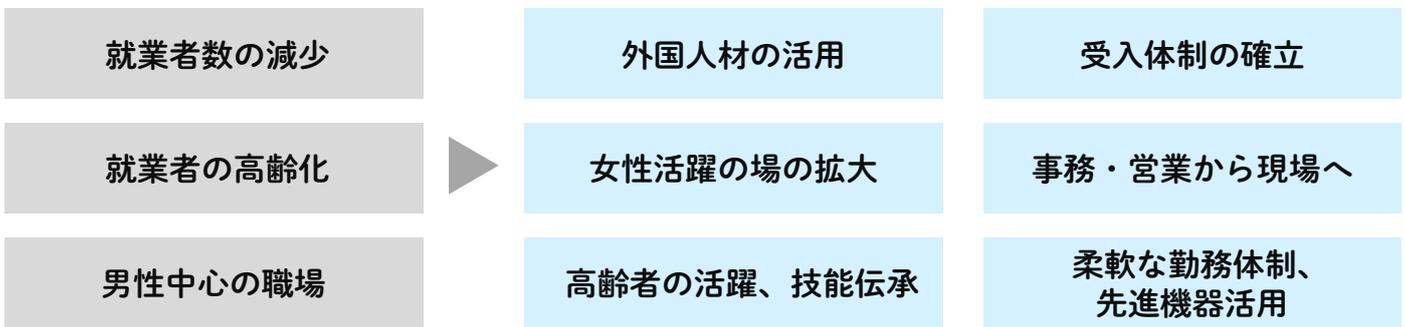
[ポイント]

建設業の人材不足は深刻な状況で、就業者数は1997(平成9)年のピーク時から2022(令和4)年にかけて3割減少しています。また、就業者の25%は60歳以上で、今後10年程度で大半が引退すると見込まれます。

新卒者、若年者の入職を促すだけでなく、多様な人材を受け入れ、活躍の場を作ることで、人材不足に対応することが求められます。

〈問題〉

〈対策〉



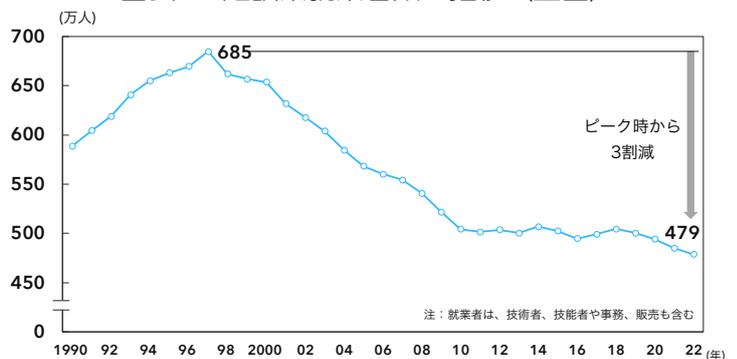
1. 進む人材不足と高齢化

① 就業者数の減少

全国の建設業就業者数は、1997(平成9)年に685万人でしたが、2022(令和4)年には479万人と約3割減少しました(図表6)。

2010(平成22)年以降は、減少ペースが緩やかになっていますが、大規模災害などを受けて建設業の市場規模が拡大に転ずる一方で、就業者数の減少は続き、人材不足感が増えています。

図表6 建設業就業者数の推移 (全国)



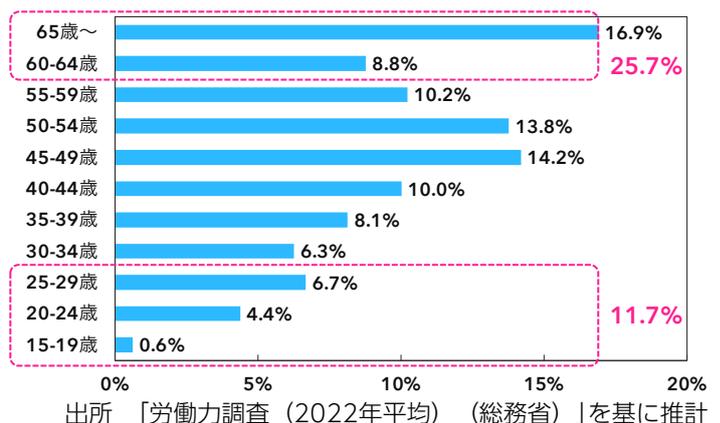
出所 「労働力調査 (総務省)」を基に作成

② 高齢化の進行

全国の建設業就業者数を年齢階層別にみると、65歳以上が16.9%と最も多く、60歳以上の就業者は25.7%を占めます。一方、29歳以下の就業者は11.7%と60歳以上の半数にも満たない状況です。

今後10年程度で、60歳以上の就業者の多くが引退することが見込まれますが、高齢化の進行によって、人材不足にますます拍車がかかります(図表7)。

図表7 年齢階層別の建設業就業者数 (全国)



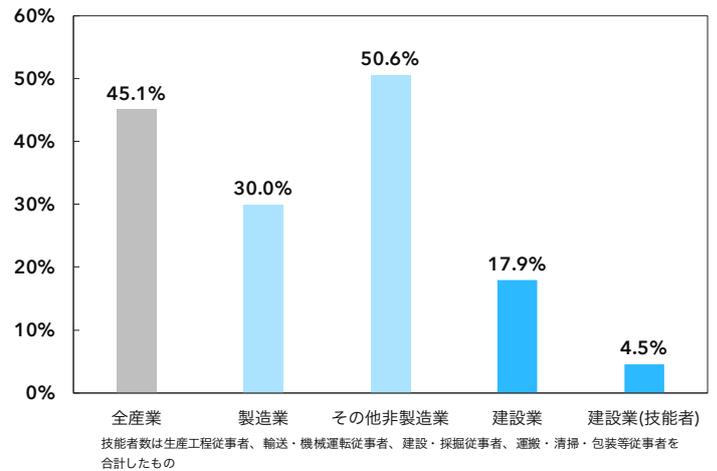
③ 男性中心の職場

建設業就業者に占める女性の割合は17.9%と全産業の45.1%を大きく下回っており、技能者(4.5%)はさらに下回っています(図表8)。

事務職や営業職を含む就業者全体については、女性の割合が上昇傾向にありますが、現場の技能者については、業務に力仕事が多いこともあり、従前からの傾向が続いています。

これまで建設業には向かないという固定観念のあった女性人材に、幅広い活躍の場を設け、入職につなげることが求められます。

図表8 就業者中に占める女性の比率



出所 「労働力調査2022年(総務省)」を基に作成

2. 対策の例

対策01

外国人材の活用

建設分野で活躍する外国人は2021(令和3)年で約11万人となっており、増加傾向にあります。その6割程度が技能実習生で大きな割合を占めています。また、専門的技術・知識を有する高度外国人材(高度専門職)についても、建設業での活躍が期待されています。

技能実習制度は廃止される方向性で、新たに「育成就労制度」が創設される見込みです。この制度は、実態に即して、人材確保と人材育成を目的とする制度で、技術・知識を向上させて特定技能に移行することを目指しています。また、2019(令和元)年に制度が創設された特定技能については、一定の要件を満たし、特定技能2号となれば、上限なく在留期間の更新が可能です。

外国人材の受け入れの目的・期待に応じて、それぞれの制度(在留資格)を活用することが求められます。

→ 事例03 (株)愛亀 p.18参照

高度外国人材(高度専門職)

2012(平成24)年に創設された高度人材ポイント制では、高度外国人材の受け入れを促進するため、「高度専門・技術分野」など活動内容の特性に応じてポイントを設けています。一定点数(70点)に達した場合、在留資格「高度専門職」が付与され、活動内容や在留期間等の優遇措置が受けられます。

高度外国人材の受け入れの留意点としては、言語や慣習・宗教等への配慮、専門性を生かせる業務への配置、各種の相談体制などが挙げられます。

外国人材受け入れの制度比較

	技能実習	特定技能	高度外国人材(高度専門職)
専門技術・知識	条件なし	習得済み(試験等で確認)	習得済み
業務範囲	特定された職種・作業	技能実習より広範囲	専門の範囲で自由
在留期間	最長5年	1号:通算5年 2号:上限なく更新	1号:5年 2号:無期限
転籍	原則不可	可	可
家族帯同	不可	1号:不可 2号:可	可
日本語力	条件なし	N4	N1~N3

対策02

女性活躍の場の拡大

「男性の職場」のイメージが強い建設業ですが、以前から事務職を担当する女性は多く、営業職などにも広がりがあります。また、現場の技能職についても、労働環境の改善や技術・機械類の進化等、体力面でのハードルは低下してきており、女性が活躍できる職種が拡大しています。

これまで、建設業の担い手として意識されることが少なかった女性の入職の促進で、人材不足の緩和が期待できます。

事務職、営業職、建設ディレクター

事務職に加え、営業職、設計・購買などの分野では、他の業種と同様に女性活躍の場が広がっています。各業務でICT活用など、専門性を高めることが期待されています。「建設ディレクター」養成講座の受講者の70%は女性で、さらに技術系資格も取得するなど、専門性を一層高める例もあります。これらの職種で長期継続して女性が活躍するためにも、育児・介護休暇や短時間勤務など、柔軟な勤務が可能な環境整備が求められます。

→ 建設ディレクター p.8参照

現場技能職での活躍

ICT建機の導入拡大や労働環境の改善(現場の休憩室、トイレ等の改善)により、現場技能職においても女性の活躍が広がり始めています。また、「今後、活躍の範囲を広げたい」とする事業者も見られます。

そのような現状を女性(学生)に丁寧に説明することが入職につながります。また、先輩女性の活躍を見せることで、それに続く女性の入職の可能性が高まります。

→ 事例04 (株)濱崎組 p.19参照

対策03

高齢人材の活用

建設業就業者の高齢化は大きな問題で、若年者の入職による円滑な世代交代が求められます。一方で、現役の熟練技術者に長く活躍してもらうことに加え、一度リタイアした人材に経験を生かして再度活躍してもらうことも期待されます。

高齢者の就労に際しては、本人の希望や体力面などから、業務内容や勤務時間・日数等、柔軟な対応が求められます。

職種の転換、資格の活用

加齢に伴う体力等の低下で、従来と同じ業務内容や作業量をこなすのが困難になることも想定されます。その際に、保有資格と経験を生かして、現場業務から監督・管理業務や対外交渉などに業務内容をシフトすることが検討できます。

そのためにも、将来を考慮して幅広い業務に対応できるよう、事前の資格取得等が求められます。

技能伝承

熟練技能者においては、自らの技能を生かすとともに、その伝承が強く期待されます。技術指導、技能伝承を業務として明確に位置付け、技能伝承に専念してもらう対応も考えられます。

また、動画によるマニュアル作成や、ウェアラブル端末などを活用したリモートによる指導等、IT活用で技能伝承の方法が広がります。

Column 「〇〇にやさしい」はみんなにやさしい

外国人、女性、高齢者など、多様な人材に活躍してもらうためには、受入体制の整備や勤務日数・労働時間の柔軟な対応など、それぞれの事情に応じた「働きやすい」職場づくりが求められます。

そのような体制整備は、当初想定した対象者に限らず、一般の従業員（男性正社員）にとっての「働きやすい」職場づくりにもなります。

Column 刑務所出所者等の採用

刑務所出所者、少年院出院者等の更生は社会的に重要な課題です。再犯者率は半数に近い割合ですが、安定した職業に就くなど社会復帰が順調に進むことで、再犯を減らすことができると考えられています。

対象者の就労支援については、厚生労働省及び法務省の取組に加え、民間企業を含めた日本財団の「職親プロジェクト」が2013(平成25)年にスタートしています。

対象者を採用するメリットとしては、人材採用の一つの手段となること、国からの奨励金等の補助が受けられること、社会貢献のアピールになることがあります。ただし、採用しても定着が困難であったり、再犯の発生や対外的なイメージにも留意が必要です。

職親プロジェクト

日本財団を中心に、全国130の民間企業、法務省、矯正施設など関係者の官民連携で、対象者の社会復帰を支援する取組です。「就労」「教育」「住居」「仲間づくり」の観点で活動し、参加企業への就職等の実績を重ねています。

少年院在院中のインターンシップ実施や矯正施設内での合同採用面接会の実施などに加え、内定後・採用後の各種相談先を設置し、長期的な職場定着、社会復帰を支援しています。

刑務所出所者等就労奨学金制度*

就労・職場定着奨励金

刑務所出所者等を雇用した場合、最長6カ月間、月額最大8万円をお支払いします**

最大
48万円

就労継続奨励金

刑務所出所者等を雇用してから6カ月経過後、3カ月ごとに2回最大12万円をお支払いします**

最大
24万円

身元保証制度

身元保証人を確保できない刑務所出所者等を雇用した日から最長1年間、刑務所出所者等により被った損害のうち、一定の条件を満たすものについて、損害ごとの上限額の範囲内で見舞金をお支払いします。

最大
200
万円

*実際に雇用してくださった協力雇用主に最長1年間奨励金を支給します。

トライアル雇用制度

刑務所出所者等を試行的に雇用した場合、最長3カ月間、月額4万円をお支払いします***

最大
12万円

職場体験講習

刑務所出所者等に実際の職場環境や業務を体験させていただいた場合、講習委託費をお支払いします（社会保険に加入していることが条件となります）

最大
24,000
円

事業所見学会

刑務所出所者等に実際の職場や社員寮等を見学させることにより、就労への意欲を引き出します。

最大
12万円

**刑務所出所者等に対して、就労継続に必要な技能や生活習慣等を習得させるための指導や助言等を実施していただき、保護観察所にその状況の報告を行っていただきます。

***事前にトライアル雇用求人ハローワークに登録していただくとともに、雇用保険に加入していることが条件となります。

公共調達における雇用実績の評価

法務省発注の矯正施設に係る工事の一部の競争入札において、刑務所出所者等の雇用実績を評価する総合評価落札方式を採用しています。詳細は法務省ホームページをご覧ください。

03 高度外国人材の活躍 / 株式会社愛亀(愛媛県)

概要

当社は、人材確保の一環として、高度外国人材を採用し、活躍できるような労働環境の整備を行っています。

背景

当社では、“将来こうなるだろう”と言われることには、他社に先駆けて対応するよう心がけています。高度外国人材の活用もその一環です。グローバル化と少子高齢化の進行を見据え、採用手段の多様化を図っています。

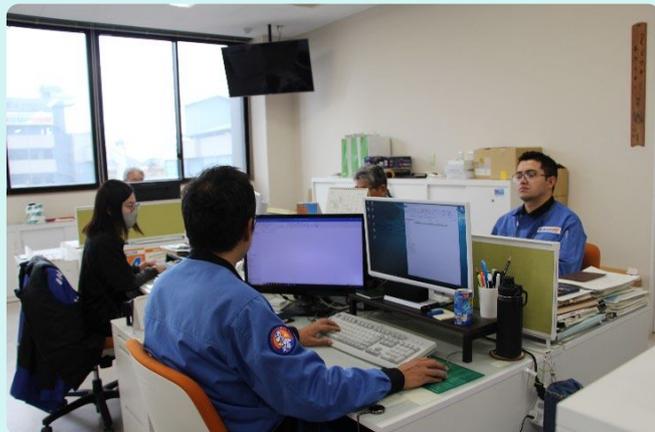
採用状況

当社では、技能実習生も含め外国人を受け入れています。初めて高度外国人材を採用したのは、2016(平成28)年に舗装補修材の海外展開(カンボジア)で現地の人材を採用したことがきっかけでした。

その後も、JICAの「ABEイニシアティブ」プログラムに参加した留学生インターンシップの受け入れから採用へつながっています。

現在はナイジェリア人1名、アフガニスタン人2名がICT分野や海外販路開拓の支援業務等に関わっています。

アフガニスタン人2名は、日本の大学に留学中、インターネット経由で当社のグローバルな取組を知ったり、同取組を評価する大学側から紹介を受けたりしたことで、入社に至りました。



業務風景 / 当社では建設ディレクターとして男性と女性それぞれ1名を雇用しています。稼働して間もないですが、現場監督の書類作成業務の移管を進めています。

活用に際しての工夫と課題

専門用語の壁

日常会話に不自由しない日本語力があっても、業界専門用語や漢字についてはフォローが必要です。当社では日本人スタッフがパートナーにつき、マンツーマンで言葉や文化の違いから生じる困りごとに対処しています。

宗教について

外国人に限らず、従業員の宗教を尊重し、宗教的行為を妨げないよう心がけています。イスラム教徒の社員に対しては、プレイヤールームの設置や食事制限への対応、断食時期の勤務内容への配慮などを行っています。



取材に応じていただいた高度外国人材(シディキさん)他の従業員がいろいろと気にかけてくれるため、非常に親切に感じているとのこと。

今後の展開

多様な人材を活用できることが、企業の総合的な魅力向上につながるとの思いから、今後も、日本人スタッフとのバランスを考えつつ、高度外国人材を増やしていく考えです。

また、高度外国人材以外にも、建設ディレクター制度の導入や女性活躍の推進など、多様な人材の活用にも取り組めます。

従業員のライフステージに応じて、より柔軟な対応ができるよう、すでに実施済みの保育園との提携のほか、完全週休2日制の導入も行っています。

代表者 西山 周
住所 松山市南江戸2丁目660-1
連絡先 089-921-3030

事業内容 道路舗装工事など
従業員数 201名
設立年月 1957(昭和32)年4月

04 女性職人も活躍できる環境づくり / 株式会社濱崎組(愛媛県)

概要

当社では、男女問わず人材が活躍できるよう労働環境の整備に取り組んでおり、現在は7人の女性左官職人（左官女子）が活躍しています。人材確保のために、採用活動の範囲を西日本一帯に広げており、また、性別を問わず広く人材を募集・採用しています。

背景

初めて女性を技能職として採用したのは約25年前のことでした。その後も外部からの紹介やインターンシップ、出前授業で、左官に興味を持った女性と縁があり現在に至っています。これらの経験が、女性を職人として受け入れる企業文化の素地を作っていました。

活躍のための環境整備

勤務環境の整備

多様な人材の活躍には、全員が気持ちよく働ける環境が必要です。セクハラ・パワハラに関しては、建設業が長らく男社会であったため、特に女性への配慮が不足している部分が見受けられます。

当社では、女性職人の採用を決めた後、元請け企業に対しても、女性用トイレや更衣室、休憩室等の設置を粘り強く働きかけてきました。また、セクハラ・パワハラ防止について社内教育を徹底すると共に、現場で他社からハラスメントを受けた場合には、組織として厳格な対応ができるようにしています。さらに、作業服の選定、安全保護具の軽量化、ヘルメットの顎ひもで顔に日焼け跡が残らないようにひもを透明なものにするなど、女性に対して細やかな気配りもしています。

モチベーションの維持・向上

女性職人からは、仕事内容について性別で区別しないでほしいという声もあります。そのため、運搬も含め、男性と同様の業務内容にしています。

また、技能やモチベーションアップにつなげるため、検定合格に向け練習環境の整備、研修会の実施、合格者には資格手当を支給をしています。

当社には、高校で行った出前授業をきっかけに、左官の面白さに魅せられ、入社に至った左官女子がいます。彼女は入社後、2級技能検定を県内トップの成績で合格し、技を磨き、2019(令和元)年技能五輪全国大会で、愛媛県の女性の左官職人としては初めて金メダルを獲得しました。女性の能力の高さと精神力の強さを改めて認識した機会でした。

取組への思い

当社はビル、住宅建築だけでなく文化財の改修も行っています。古い建物の保守修繕には特別な技能が必要ですが、工事は数年に一度しかありません。その貴重な機会に、幅広い世代が一緒になって工事にあたることで、ベテランから若者への技術承継が可能になります。これは継続的な採用があってこそできることです。



愛媛県内企業の社員や高校生による左官3級技能検定の風景（松山共同高等職業訓練校）令和5年度33名受検/若年技能工のレベルアップを促進しています。



地元高校生を招いた出前授業の様子(自社研修センター) / 左官技能の面白さ、奥深さを伝えて人材の確保につなげるとともに、学生にとっては、左官3級技能検定に向けた絶好の練習機会となっています。

代表者 濱崎 増司
住 所 松山市和泉北1丁目13番39号
連絡先 089-946-1811

事業内容 左官工事など
従業員数 170名
設立年月 1964(昭和39)年2月

03

人材育成制度の整備

03 / 人材育成制度の整備

[ポイント]

建設業では、資格・免許の取得と取扱可能な業務が密接に関連しており、取得によって従業員個々人の業務範囲の幅が広がり、また、事業者にとっても、自社の従業員に資格取得を促すことで、受注範囲の拡大や受注量の増加につながります。

人材育成の方針を定め、業務の習熟度を上げることや資格取得を促す制度をつくり、資格や能力に応じた待遇の向上などの将来像を示すことによって、早期離職の防止や人材の獲得にもつながります。

〈問題〉

高い早期離職率

有資格者の不足

技能等と待遇の不均衡

〈対策〉

人材育成の方針

資格取得の支援

人事制度の整備

キャリアプランの明示

奨励金、資格手当

CCUSの活用

1. 人材育成による技術・待遇向上の必要性

① 他の産業より高い早期離職率

全国の新規高卒就業者の3年以内の離職率は、直近(2020(令和2)年卒)で建設業は42.4%と、調査産業平均や製造業を大きく上回っています(図表9)。

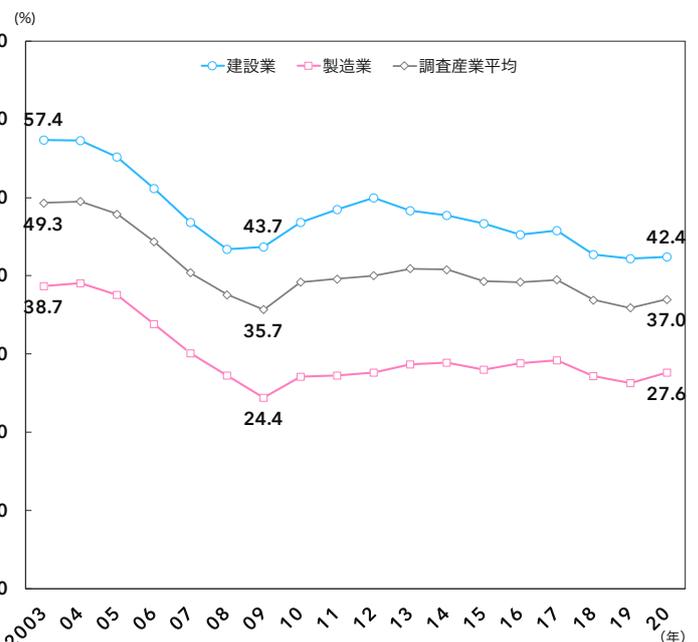
離職の要因としては、仕事内容や人間関係が挙げられています。また、厳しい労働環境や長時間労働・休日数、給与水準なども要因として想定されます。

② 人材の成長による業務範囲拡大

現場技能者の業務は身体的な負担も大きくなりがちで、加齢など体力的な要因で離職する場合があります。一方で、経験や技術を生かして、技術指導や管理業務を行うなど、業務範囲を広げて継続できる可能性もあります。

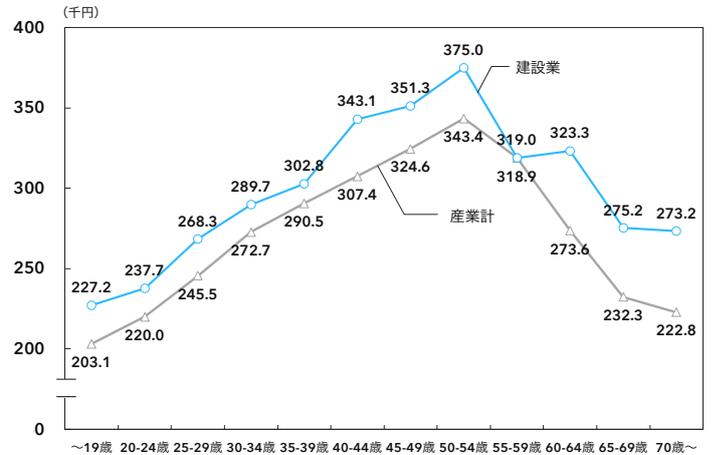
事業者にとっては、有資格者の増加が受注可能な業務の拡大に直結します。

図表9 新規高卒就業者の就職後3年以内の離職率の推移 (全国)



出所 「新規就職者の離職者数 (厚生労働省)」を基に作成

図表10 決まって支給する現金給与額
(愛媛県 建設/産業計・10人以上)



出所 「賃金構造基本統計調査2022年(厚生労働省)」を基に作成

③ 技能・資格・経験に応じた待遇向上

年齢別の賃金水準のデータをみると、建設業では、50-54歳から55-59歳にかけて大きく賃金が下がっているものの、いずれの年齢層においても、調査産業全体より高い水準となっています。特に、60歳以上では、その開きが大きくなっています(図表10)。

技能や保有資格、担当業務に応じて賃金が長期継続的に向上することは、生活の安定など、従業員の意欲にも影響します。

2. 対策の例

対策01

人材育成、教育に関する方針策定、制度化

建設業の入職者の早期離職の要因には仕事内容などが挙げられていますが、仕事を続ける中で「将来像」を描けることが定着につながると考えられます。

そのためには、経営者が「どのような人材になってほしいか」「いつ頃にそうなってほしいか(なぜそのようになってほしいか)」といったことを考え、人材育成の方針を整理することが求められます。方針を定めた後、具体的な制度づくりのために、「習得してほしい技能」「必要な資格や免許」「経験・知識や年齢に応じた業務と給与水準」などを明文化します。

制度化することで、従業員や就職希望者に対して、「将来像」を具体的に説明することが可能になります。

キャリアプランと人事制度の整備

入職後の教育、育成については、計画的に行うことが重要です。現場の業務を行うために必須の資格や講習を優先するとともに、将来のステップアップにつながる資格取得を進めます。資格取得については、年齢や経験年数などが条件となる場合もあるため、計画に織り込むことが必要です。

→ 事例08 (株)長浜機設 p.32参照

人事制度は、等級・役職、賃金、評価などの仕組みを整理し明文化するものです。これを整えることにより、将来の待遇(給与)を想定することができます。また、評価項目を明示し、経営者が従業員にしてもらいたいことを伝えることができます。

日給制から月給制への移行

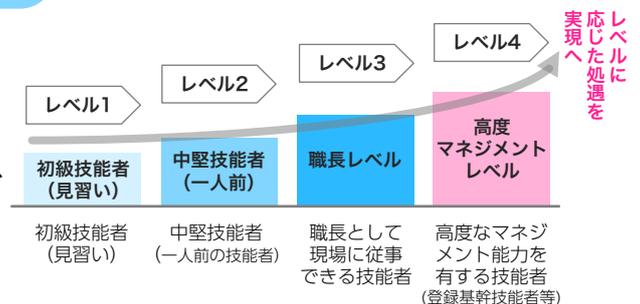
建設業では日給制の賃金制度が多くみられます。日給制の場合、天候等の影響で勤務日数が増減したり、給料が不安定になることがあります。また、「働いただけ収入が増える」ため、休日増加や休暇取得の阻害要因にもなります。

月給制に移行することで、収入の安定が図られ、新規入職者の安心感につながります。なお、移行に際しては、(休日を増やしても)収入低下にならないような賃上げ、既存の従業員の理解を得ることなどが求められます。

Column 建設キャリアアップシステム (CCUS)

国土交通省と建設業団体が連携して、技能者の資格や就業履歴等を蓄積し、技能・経験を評価し、処遇の改善を図る「建設キャリアアップシステム (CCUS)」を推進しています。技能者が取得したIDカードを現場で登録し、システムに就業履歴を記録・蓄積します。

技能レベルの評価を手当に反映するなど処遇の改善、雇用・育成する企業が成長する環境づくりを目的としています。



対策02

資格取得の促進・支援

人材育成、教育の制度の中でも、大きな要素となるのが資格取得の促進・支援です。建設業においては、資格の取得と取扱可能な業務が密接に関連しています。そのため、有資格者が増えることは、従業員個々人の業務範囲を広げると同時に、事業者にとっても受注範囲の拡大や受注量の増加につながる機会となります。

資格取得の支援策として、取得の目標時期を定めた学習計画づくり、資格取得費用の会社負担や奨励金・手当の支払い、勉強会の実施など、試験合格に向けたサポートなどが多くの事業者で取り組まれています。

→ 事例05 尾藤建設(株) p.25 / 事例06 (株)新庄砕石工業所 p.26 参照

費用等にかかる支援

資格取得に関する金銭的な支援として、直接的には受験料の負担、付随するものとして、教材や講習費用、交通費等の負担があります。

資格取得後には、給与の引上げのほか、資格手当の継続的支給、一時金としての奨励金支給などの事例があります。

勉強会の実施

資格取得のための勉強会を社内で行う事例もあります。勉強会は、業務終了後に行う場合、時間内に業務として行う場合の両方があります。また、勉強会の講師は、経営者自らが務めたり、直近の資格取得者など先輩社員が行ったりすることが考えられます。

資格取得に限りませんが、教える側にも改めて勉強する機会となり、効果的です。

Column 勉強する風土づくり

建設業入職者には、「とにかく現場作業をしたい」「勉強は苦手だから建設業に入った」という人も少なからずいます。そのような中で、各種の資格取得に向けた取組に抵抗がある人がいることも想定されます。しかし、資格取得に限らず、現場の業務においても新しい技術に対応するには、継続的な学習が欠かせません。

業務時間内に「仕事として」勉強会をすることは、新しいことを学ぶ風土づくりにつながる取組でもあります。また、資格取得について、そのメリットを丁寧に説明することや、経営者が人材教育を重視する姿勢を見せることは、従業員の学習意欲の向上にもつながります。

05

資格取得者の養成と実務研修 / 尾藤建設株式会社(愛媛県)

概要

当社では、資格取得者(一級建築士)の養成と、業務品質の維持・向上に向けた人材教育に力を入れています。

背景

当社には、一級建築士の資格取得者が5名いますが、若手社員の取得者が不在です。

設計事務所業界も高齢化が進んでおり、構造設計や設備設計ができる人は少ない状況です。当社が将来にわたって仕事を確保するには、設計から施工までを一気通貫で行える体制を築く必要があり、後進の若い一級建築士の育成が急務です。

また、人員構成についても、30代の従業員が少なく、課題があります。10数年後には、現在業務の中核を担う社員の退職が始まるため、その後の工事の品質低下が懸念されます。

取組内容

奨学金制度の制定

一級建築士の専門学校授業料などの費用全額を貸与します。5年以内に試験に合格すれば、その返済を全額免除しています。

集合研修の実施

月に2回、勤務時間を利用し、集合研修を実施しており、OFF-JTに向いている図面の見方や書類作成の方法などを学んでもらいます。

自己啓発として業務時間外に勉強してもらおうという考えもありますが、「会社が機会を与え、共に成長していく」という姿勢を示すことが重要と考え、業務時間内に実施しています。

Another ACTION!

従業員のDX対応

DX推進のため、全社員にタブレット端末と業務用スマートフォンを貸与しています。

様々なアプリを導入し、試行錯誤を重ねた結果、アプリでの図面情報の共有がスムーズになり、変更等にも早く対応でき、また、記載内容が紙によるものよりも分かりやすくなりました。

加えて、若手社員とベテラン間でのコミュニケーションの円滑化、業務意欲の向上などの効果もみられます。

成果

社員の1名が一級建築士資格の取得にチャレンジしており、それとともに徐々にやってみようという気運が社内に醸成されています。

また、採用した社員から「教育への注力が入社の決め手になった」という声が挙がっています。新卒者の応募も増えてくるなど、採用面にもよい影響が出ています。



研修所での座学勉強会の様子 / 若手社員を対象にした建築部の勉強会



現場の様子 / 座学の方が伝わることで、現場の方が伝わることで、OFF-JTとOJTとを使い分けています。

代表者 尾藤 淳一
住 所 四国中央市川之江町2250
連絡先 0896-58-2426
事業内容 総合建設業・設計など
従業員数 32名
創業年月 1927(昭和2)年3月

06 ゼロから育てる建設人材 / 株式会社新庄砕石工業所(山形県)

概要

採用はもはや全産業、全国での競争と認識しています。当社は、文系の学生など、建設関係の知識がなくても人材育成に力を入れて養成し、地方の中小建設業でも大卒エントリーを獲得しています。

背景

建設業界では採用競争が激化しており、工業系など建設知識に明るい学生の確保は困難を極め、戦略的に破綻しています。学部・学科にこだわると、高校生は県内の事業者で取り合いとなります。さらに、大学生は大手ゼネコンや官公庁への就職希望者が多く、地方の中小企業に関心が向きづらい状況です。

このことから、出身学部・学科にこだわらない採用に舵を切り、自社でゼロから建設人材を育てることにしました。

取組内容

採用対象を大学生中心としています。精神面での成熟が比較的進んでおり、「仕事に対する心構えを教える」という点では高校生より容易です。現場監督としての職人との円滑な関係作りなど、マネジメント力の早期開花が期待でき、実務面の教育へ注力が可能です。

入社前の資格取得の推奨や入社後のOJT、研修会への参加を通じて、業界人として必要な知識を身に付けてもらいます。

入社前教育

内定の段階で、施工管理技術検定(一次)合格を目指してもらい、入社前に建設業の言葉に慣れてもらいます。受験に係る費用は当社が負担し、合格すれば入社時から資格手当を給与に上乘せするなどのインセンティブを与え、積極的に学びたくなる状況を作ります。

入社後教育

入社後の社内研修はもちろんですが、他社との建設業勉強会に複数回参加してもらい、発表の場にも立ってもらいます。勉強会を通じて他社の事例を知るとともに、自らの発表準備の過程で業界情報を深掘りし、知識を得る機会となります。

トレーニングセンターの開設・運営

当社の立地地域には、建設機器の資格を取得できる講習施設がありません。それが資格取得者の滞りにつながると考え、教育環境整備の一環で、自社でトレーニングセンターを開設しました。



トレーニングセンターの様子

Another ACTION!

積極的な情報発信の取組

当社の取締役がインフルエンサーとなり、YouTube「石男くんの建設チャンネル」をはじめ、X(旧Twitter)、TikTok、Instagramといった媒体で、建設業界に関わる様々なテーマについて、定期的に情報を発信しています。

SNSはそれぞれ相性がありますが、何より始めてみることです。少しキャッチーな言葉を用いつつ、多くの人の目に止まるように意識しています。

ネガティブな投稿が伸びやすいですが、それでは本業にマイナスになると考え、できるだけタメになるアクションプランまでの提示を心掛けています。



石男くんの建設チャンネルサムネイル(一部)

成果

採用面では毎年200名ほどのエントリーがあり、取組開始から通算15名を採用できました。離職者もおらず、新入社員の戦力化を図れています。

代表者 柿崎 武男
住 所 山形県新庄市十日町1574-3
連絡先 0233-23-5077

事業内容 総合建設業(公共中心)
従業員数 約100名
設立年月 1968(昭和43)年9月

04

情報発信

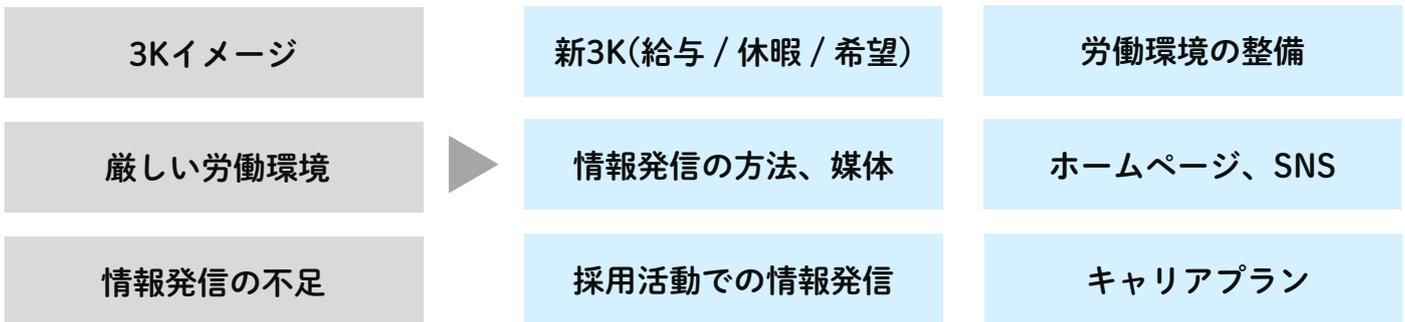
[ポイント]

建設業への入職者の増加のためには、「どのような仕事か?」「どのような将来像を描けるか?」など、関心を持ってもらい、知ってもらうことが重要です。

ともすれば、3K(きつい/汚い/危険)イメージが強い業界ですが、労働環境を整備し、情報発信することで、建設業の良さや重要性を幅広く知ってもらうことが求められます。

〈問題〉

〈対策〉



1. 建設業へのイメージ

① 3Kイメージ

建設業のイメージとして、3K(きつい・汚い・危険)があります。また、それに3つ(帰れない・厳しい・給料安い)を加え、6Kと言われることもあります。

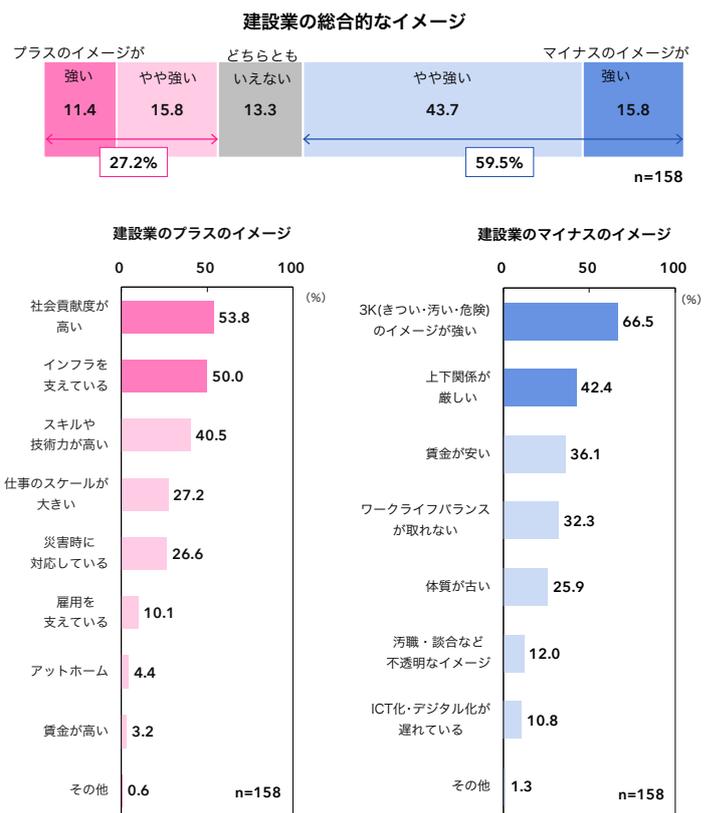
国土交通省では、新3K(給与・休暇・希望)の実現のための取組を進めていますが、広く浸透するには至っていません。

② 大学生アンケートより

愛媛県内の大学生(主に文系)にアンケートを行ったところ、建設業の総合的なイメージは、マイナスイメージが強い・やや強いを合わせると約6割を占め、プラスイメージは3割弱にとどまりました(図表11)。

プラスのイメージとして、「社会貢献度が高い」「インフラを支えている」という意見が上位になった一方で、マイナスイメージとしては「3K」がトップとなり、「上下関係が厳しい」が続きました。

図表11 大学生アンケートの結果



③ 情報発信の不足

建設業のイメージ向上には、現状や良さを伝える情報発信が欠かせませんが、大学生アンケートを見ても、県内建設関連企業の認知度は約1割と低く、これまでの取組で情報が十分浸透しているとは言えません。

一方、従業員100人以上の企業のホームページ開設状況を見ると、8割以上の企業で開設されており、建設業は98.2%(2022年)と、他の業種に比べ高い水準となっています。今や認知度向上、企業活動において、ホームページは欠かせない手段と言えます(図表12)。

(図表11 大学生アンケートの結果(続き))

愛媛の建設関連企業の認知



図表12 企業のホームページ開設状況(抜粋)

	全体	建設業	製造業	不動産業	サービス業
2020	90.1	98.1	89.9	96.4	87.4
2021	90.4	97.0	87.4	97.1	90.0
2022	91.8	98.2	91.0	95.5	89.7

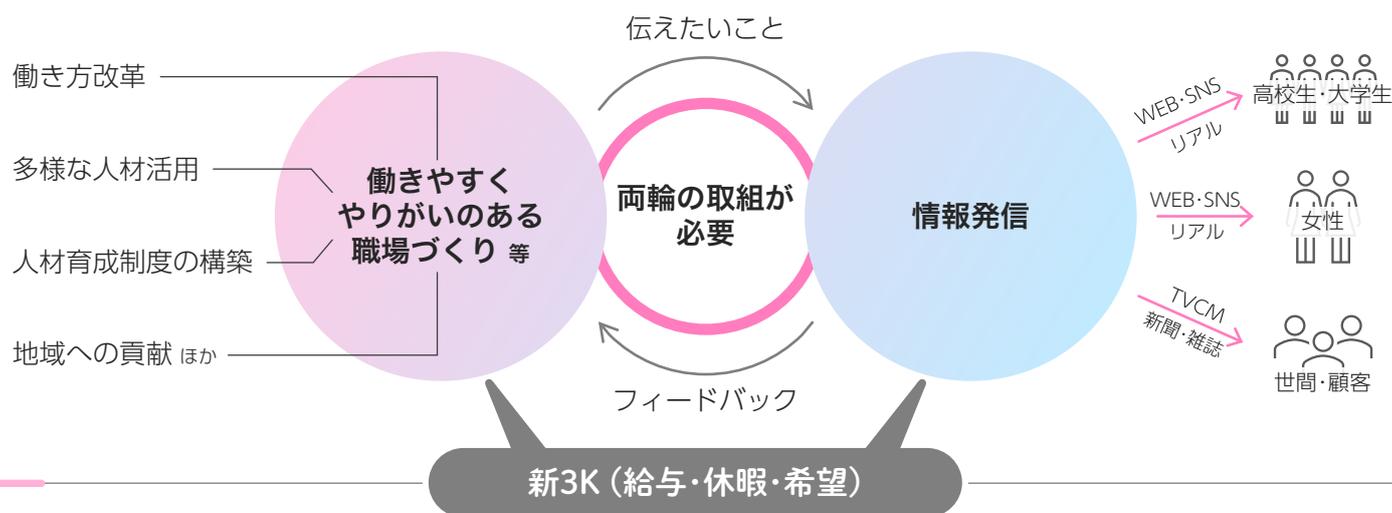
出所 「通信利用動向調査報告書(総務省)」を基に作成

2. 対策の例

情報発信においては、何を・誰に・どのように伝えるかが重要です。特に、若者をはじめ、女性や外国人など、多様な人材に興味や関心を持ってもらうことが必要です。

「何を」に関しては、建設業界には3Kというイメージが強く持たれていますが、たとえば、社会への貢献ややりがいといった仕事の魅力や、仕事内容や職場の雰囲気、採用条件等の若者が知りたい情報を発信することが考えられます。一方で、大量の情報があふれる現代において、ただ戦略なく情報発信しても届きません。また、実態と合っていない情報、表層的な情報を流しても、誤解を招く恐れがあり、望ましいとは言えません。

そのため、まずは本書で既述した「働きやすくやりがいのある職場づくり」を行うことが重要で、そのうえで、自社として伝えたいことや若者が求める情報などを、届きやすい媒体を用いて発信することが求められます。



国土交通省では、新3K(給与・休暇・希望)の実現のため、国からの工事発注時に以下の項目の取組を評価しており、これらへの取組みは、今後、情報発信を考える際のポイントにもなります。

給与 下請企業からの労務費見積を尊重し、高い給与を支払う企業を評価する

休暇 週休2日対応工事の発注、適正な工期設定の指針を公表し、休暇の確保に努める

希望 ICT施工や新技術の活用を評価する

対策01

若者等が知りたいコト(情報)の発信

情報発信と言っても、何の情報から発信を始めればよいのか、わからないかもしれません。まずは発信する対象者(ターゲット)を定め、その対象者が知りたいと思うコト(情報)を整理する必要があります。たとえば、高校生や大学生など、就職を考える若者をターゲットとして考えた場合、次のような調査結果が一つの参考となります。

会社の情報を事前に十分入手できないまま就職した場合、転職希望が高まる傾向がみられ*、また、「労働時間・休日・休暇の条件」「人間関係」「賃金の条件」などのミスマッチが、離職の主な理由となっていることなどから、それらに関する情報を整理し、発信することが、自社に合った人材の獲得につながることを考えられます(図表13)。

*「若年者の離職理由と職場定着に関する調査 (独)労働政策研究・研修機構/2007」

図表13 初めて勤務した会社を辞めた主な理由【上位5つ】(複数回答3つまで)

選択肢の内容	%
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	30.3
人間関係がよくなかった	26.9
賃金の条件がよくなかった	23.4
仕事が自分に合わない	20.1
ノルマや責任が重すぎた	13.9

出所 「平成30年若年者雇用実態調査(厚生労働省)」から一部抜粋

発信する情報のネタ(例)

給与条件、休暇制度

職場の雰囲気

事業内容

仕事の進め方

→ 事例07(有)山下組 p.31参照 / 事例08(株)長浜機設 p.32参照

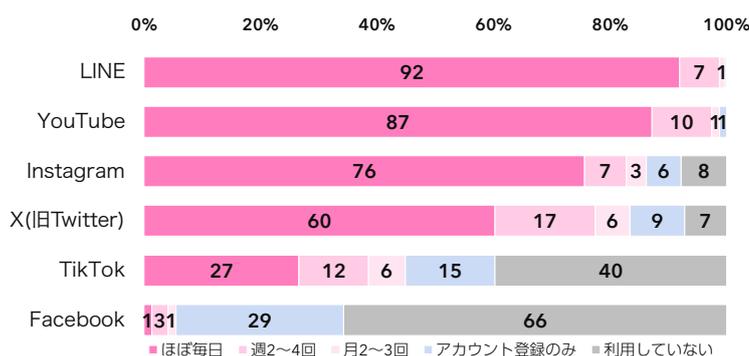
対策02

ターゲットに届く媒体での発信

情報をターゲットに届ける手段はリアルやネットを含めて様々なものがありますが、まずは自社ホームページの開設が必要です。取引先や就職先を検討するにあたり、会社名で検索することは広く行われており、自社をPRする第一歩として、ホームページが必要になります。

その他の情報発信として、大手企業であればテレビコマーシャルや新聞広告等もありますが、現在注目されているのは、SNSや動画投稿サイトです。これらは手軽に始めることができ、特に下のグラフ(図表14)が示すとおり、就職を検討する若年世代に届きやすいことがメリットです。ただ、それら媒体にはトレンドがあることに留意が必要です。また、情報発信は一度限りではなく、更新・継続すること、興味を引く内容を発信することも重要です。

図表14 県内大学生のSNS利用状況 (n=319)



注 四捨五入の関係で合計が100%にならない場合がある

出所 大学生向けアンケート調査(いよぎん地域経済研究センター)

採用活動での情報発信

就職説明会や学校訪問、就職希望者への面接等は、双方向で直接やりとりできる非常に重要な機会です。

入社後の具体的なイメージを持ってもらえるよう、どのようにキャリアを積み上げるか、指導・監督的な立場へのステップ、資格取得や給与水準を示すことが重要です。

07 鳶職のカッコよさを見える化 / 有限会社山下組(京都府)

概要

現場の華である「鳶職のカッコよさ」を見える化し、発信することで雇用確保を図っています。

背景

業界全体が人手不足に陥る中、ベテラン職人の退職が続き従業員が減少。事業存続が危ぶまれる状況に陥りました。

かつて、鳶の姿はあこがれの対象でしたが、3Kのイメージもあり、その印象は薄れつつありました。世間の鳶職人に対する認識を改め、「カッコいい仕事」と思ってもらえるよう、仕事内容の情報発信とイメージ改善に取り組みました。

取組内容

多くの求職者は、インターネットを介して情報収集を行っています。当社ではホームページの開設はもちろん、若者に訴求力のあるSNSでも情報発信を行っています。

“建設会社らしくない建設会社”をコンセプトに、仕事中のスナップ、映画「オーシャンズ11」をモチーフとした集合写真、ファッション雑誌のグラビアをイメージしたものなど“映える”写真を投稿しています。撮影ではスタジオを利用したり、プロに依頼したりすることもあります。



3Kイメージを壊す写真 / 撮影した写真は卓上カレンダーなどにも使用し、取引先や社員の家族にも配布。社員の自己肯定感の醸成につながっています。

少年院や刑務所に向けた情報発信

当社は「日本財団職親プロジェクト」に参画し、刑務所や少年院での企業説明会も行っています。

社会復帰者へ再チャレンジを促すとともに、当社にとっても貴重な採用機会となっています。

成果

入社希望者が増え、人員が順調に拡大しています。面接でも“SNSを見て来ました”と言われることがあり、当社の魅力が伝わっているようです。

また、ワークウェアブランドから声が掛かり、当社従業員の写真が紙面のカタログに掲載されるなど、鳶職人全体のイメージアップにも貢献しています。



日常業務に隠れているカッコいい瞬間を切り取り、写真にすることで、業界外にも魅力を伝えること(“見える化”)ができます。

Another ACTION!

DXや生産性向上への取組み

情報発信だけでなく、生産性向上にも力を入れています。

勤怠管理アプリの導入や経費支払いのキャッシュレス化、WEB会議の実施などによって、現場と事務所間の移動時間を減少させました。また、報告書作成もスマホで行えるようにすることで入力しやすくなり、報告内容の質も向上しました。

さらに、賞与基準を明確化し、会社の利益が従業員自らの収入に直結するのを感じてもらっています。「忘れ物をなくす」「効率的な移動方法を考える」など、無駄をなくすという意識づけにつながっています。

これらの取組は好評で、若手から「社長ガチャで当たりを引いた」との声が挙がるなど、社内外から当社の魅力が評価されています。

代表者	山下 永似
住所	京都府宇治市宇治妙楽171-7 三千堂ビル2階
連絡先	0774-24-8546
事業内容	仮設工事等
従業員数	29名
設立年月	2001(平成13)年7月

08

採用を意識した動画配信

～長機ちゃんねるの運営～ / 株式会社長浜機設(愛媛県)

概要

当社は、建設業や自社への関心を高めるため、動画配信サイト“長機ちゃんねる”を運営しています。

配信を通じて、建設業の魅力を伝え、DXを活用した今現在の業界や会社への興味を持ってもらいたいと考えています。

背景

当社は2013(平成25)年に創業した比較的若い会社です。創業当時は経営ノウハウが不足していたこともあり、離職する従業員も多く、人材確保に苦労していました。しかし、その経験が社員教育と新卒採用の重要性に気づききっかけとなりました。

動画配信は、「高校生に当社を知るきっかけをつくること」「会社の雰囲気を伝え、採用ギャップを埋めてもらうこと」を狙っていますが、結果として、「保護者や先生方も含めて当社を知ってもらい安心してもらうこと」にもつながっています。

動画作成上の工夫など

作成にあたっては、以下の工夫を講じています。

- 1 社内に動画配信班を立ち上げ、企画から撮影等までを実施・各種数値の分析を行う
- 2 更新頻度をあげるため、手間のかかる編集作業は外注する
- 3 配信内容はくだけたものにしてはいるが、コンプライアンスは常に意識する
- 4 事業内容だけでなく、社員の趣味やイベントなど会社の雰囲気が伝わるものにする
- 5 建設業に興味湧くよう、DIYに使える道具の紹介、ロープの結び方など、“難しそうだが見ているとできそう”と感ぜられる動画も配信

企業選択の秘訣



YouTubeでの情報発信の様子

成果

5年連続で新卒者を採用でき、学生からも「動画を見ました!」と声掛けされるなど、発信の効果を感じています。また、新卒者が入ったという事実が、従業員のモチベーション向上にもつながっています。

このような取組で、国土交通省から「第2回建設人材育成優良企業表彰」で優秀賞をいただきました。

Another ACTION!

キャリアパスの明確化

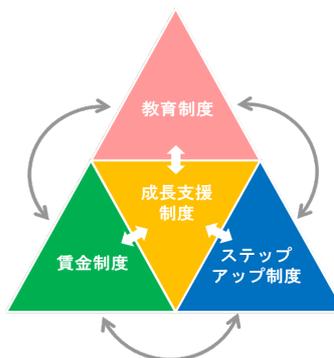
40年間のキャリアパスを「成長支援制度」として明示しています。この制度では、業務技能のレベルを1から4に分け、各レベルに求められる資格を明示しています。

また、キャリアパスを実現するための目標設定を本人と社長、上司の3者面談を通して一緒に考えます。キャリアだけでなく、マイホームを構えるなど、従業員やその家族の生活設計も含めて考え、「何を」「いつまでに」「どのくらい行えば手に入るか」を明確にしていきます。

この取組を通して、一人ひとりの意識改革と同時に、従業員とその家族の幸せも追求しています。

成長支援制度

他の3つの制度運営の中心となる仕組み



研修の様子

成長支援制度 ステップアップ制度 賃金制度 教育制度

入社して定年退職するまで継続的に成長を支援する 組織の中での成長機会を確認するとともに、成長の目標を設定する 自己成長と会社業績によってどのように賃金が決まるかを明確化 成長を組織的に支援する制度

代表者 福岡 信一
住所 大洲市長浜甲581番1
連絡先 0893-52-0500
事業内容 法面工事など
従業員数 30名
設立年月 2013(平成25)年8月



長機ちゃんねる

05

**事業承継
(後継者の確保)**

05 / 事業承継(後継者の確保)

[ポイント]

建設業では、従業員、入職者の減少が大きな問題となっていますが、同時に、後継者不足も問題となっています。後継者が見つからなければ廃業せざるを得ず、技術や設備・資産が散逸したり、従業員の雇用が失われたりするなどの事態となります。

特に、一族経営の事業者においては、子息への承継等、親族内での承継がまずは想定されますが、親族外承継やM&Aも含めて様々な方法があり、自社の状況に応じて、早い段階で検討を開始し、幅広い方策を候補に準備を始める必要があります。

〈問題〉

〈対策〉

建設業許可業者数の減少

親族内承継

税制等での支援

希望しない廃業

親族外承継

支援機関、補助制度

資産、雇用の喪失

M&A

仲介事業者

1. 建設業許可業者数の推移と事業承継

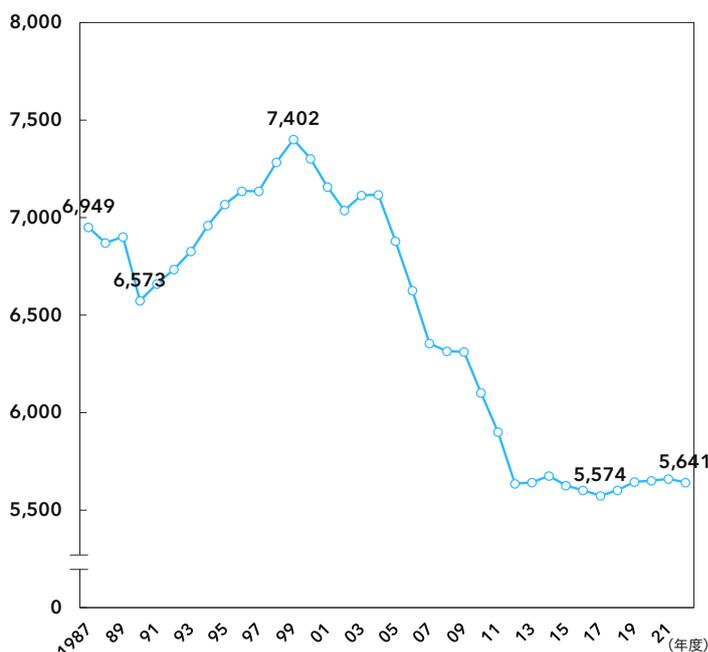
① 建設業許可業者数の推移

愛媛県内の建設業許可業者数は、1999(平成11)年度末の7,402業者をピークに大きく減少し、2012(平成24)年度末以降は横ばいとなり、2022(令和4)年度末には5,641業者となっています(図表15)。

建設事業者の8割は従業員9名以下の小規模事業者で、資本効率を考えると事業者同士の合併には合理性がありますので、事業者の減少自体は否定されるものではありません。

一方で、事業継続の意向があっても後継者が見つからず、やむを得ず廃業することになると、事業者の持つ技術力や設備、資産が地域から失われます。また、従業員の雇用が失われるなど、事業者、従業員、地域それぞれに影響が生じます。

図表15 建設業許可業者数の推移 (愛媛)



出所 愛媛県土木管理課

② 事業承継の見通し

図表16 事業承継の見通し

愛媛県が実施したアンケートでは、「事業承継は円滑に進む予定である(予定者を含め、後継者は決まっている)」が38.1%と最も多いですが、「事業承継するつもりだが、後継者は決まっていない」が30.1%、「未定である」が27.1%との回答も多くなっています(図表16)。

建設業就業者の高齢化が進んでいますが、同様に経営者の高齢化も進んでいます。

事業承継の意思があるものの、後継者不在でやむなく廃業することのないよう、先を見越した対応が必要です。

No	カテゴリ	n	%
1	事業承継は円滑に進む予定である	238	38.1
2	事業承継するつもりだが、後継者は決まっていない	188	30.1
3	他社に事業譲渡を行う予定(合併・併合を含む)	7	1.1
4	廃業する予定である	22	3.5
5	未定である	169	27.1
合計		624	100

注 四捨五入の関係で合計が100%にならない場合がある

出典 愛媛県の建設企業の現状に関するアンケート調査(2023(令和5年)度)

2. 対策の例

事業承継は、承継先を誰に・どこにするかによって、方法が異なります。①社内か社外か、②親族内か否かで、社内で承継する場合は「親族内承継」または「親族外承継」、社外へ承継する場合は「M&A」という方法が考えられます。ここではそれぞれの方法(概要)を紹介します。

ただ、事業承継は一足飛びにできるものではないため、どの方法を採用する場合でも、後継者を誰にするかを決めるなど、早めに準備を始めることが極めて重要になります。

事業承継の手順として、「後継者の選定」「企業価値の確認」「経営基盤の確認」「資産等の確認」等のステップがあり、計画の策定検討にあたっては、外部の支援機関を活用することも考えられます。

対策01

親族内承継

事業承継の相手として、子息や親族に承継する事例は多く、経営と資産(株式)を一体として承継できること、従業員や取引先から受け入れられやすいというメリットがあります。

一方で、親族内に承継に適した人、承継を希望する人がいない事例も増えており、様々な方法を検討する必要性が高まっています。

親族内承継の留意点

「従業員や取引先から受け入れられやすい」ことは親族内承継のメリットですが、役員やベテラン従業員との軋轢により事業展開に支障が発生する事例もあります。

親族内承継であっても、経営(役職)や有形の資産だけでなく、経営理念や従業員とのコミュニケーション、人脈など無形の資産の継承も求められます。

建設業特有の留意点

建設業許可では、「経營業務管理責任者」と営業所の「専任技術者」の配置が必要です。これらの役割は代表取締役が兼任している場合もあります。

それぞれに経験年数や保有資格等の条件がありますので、事業承継に際して代表取締役が退任する場合、社内でその要件を満たす人の確保が必要です。

対策02

親族外承継

親族外での事業承継(社内承継)については、親族内の事業承継に加えて後継者の選択肢が増えること、事業内容を熟知した人を選ぶことが可能というメリットがあります。

一方で、経営に加えて資産(株式)を承継するためには、親子間の相続などと異なり、資金の手当てが必要になります。また、他の従業員や取引先の納得感を得ること、経営者としての手腕などの不確定要素があります。

資産承継のための資金調達(MBO)

資産(株式)の買取にあたって、従業員(承継者)の自己資金が不十分な場合、金融機関からの借入れなどでの対応し、役員報酬で返済する方法が考えられます。

また、MBOスキームの活用など、専門家の支援を受ける方法が考えられます。

後継者に関する留意点

役員や従業員から後継者を選ぶ場合、「本人の経営者としての自覚」「周囲(家族・従業員・取引先)の理解」が問題となることがあります。

承継に至る過程で、経営者としての教育が望まれます。

対策03

M&A(企業・事業の合併・買収)

M&A(Mergers(合併) and Acquisitions(買収))は、当初は、比較的規模の大きい企業が事業拡大等のため行うイメージがありましたが、近年では規模を問わず、事業承継や経営の安定などの目的で取り組む事例が増えています。

売り手(被承継側)には、幅広い選択肢から後継者を選べること、双方の企業による相乗効果が期待できること、売却益が得られることといったメリットがあります。一方で、希望する条件の買い手が見つからない場合もあります。また、新しい経営者に対して、従業員や取引先が不安に感じる場合もあります。

買い手(承継側)は、被買収企業の経営者や従業員への配慮、一体感の醸成など、買収後も円滑に組織を運営できるような工夫が必要になります。

M&A検討にあたっての相談窓口

事業承継の検討、後継者の選定の中で、M&Aが候補になった場合、「何から着手するか」が検討課題になることが想定されます。

候補企業の選定に際しては、M&A仲介会社の利用が多くなりますが、より初期の段階では、税理士・公認会計士などの専門家、金融機関などが相談窓口の候補になります。公的機関として、「愛媛県事業承継・引継ぎ支援センター」も相談窓口となります。

建設業特有の留意事項(M&A)

建設業会計は、売上高や原価の計上に際して、工事完成基準と工事進行基準の適用を選択できるなど、特有の会計方法があります。買い手側(承継側)となる場合には、慎重な企業価値の評価が必要となります。

事業譲渡を受け、建設業許可を承継する場合は、許可の種類(特定、一般の組合せ)を確認する必要があります。

親族外承継 - 実力ある工事部長への事業承継により、 急激な業績回復を実現 -

建築関連専門工事業者 (0-29人)

背景

- 創業経営者は子息への承継を望んだが、子息自身に後を継ぐ意思はなく、他業界に就職することとなった。後継者不在のまま事業承継を先延ばしにしていたが、体調を崩してしまい、会社への出勤もままならない状況に陥った。
- その結果、業績が急激に悪化し、早急に事業承継を行うこととなった。

取組内容

- 会社には4人の工事部長が在籍しており、そのうち2人は連帯保証を引き受けてでも引き継ぐ意思があることを確認できた。
- 後継者の選定において、営業力が優れていた工事部長を選定し、株式は無償譲渡することとなった。
- 選定に漏れた工事部長は、面倒見の良さを活かすために、若手教育業務を兼務することとなった。

創業経営者の高齢化と体調悪化により、
後継者の選定が急務に

後継候補者の選定

後継者の決定と株式の無償譲渡、社長交代

業績の急激な回復の実現
(営業力重視 / 管理会計システムで利益等の見える化)

次期後継者候補 (34歳) の教育へ

事業承継のポイント

- ① 創業経営者は、子息への承継も含めて「経営のバトタッチが遅れがち」である。
- ② 業績悪化時の事業承継は「人柄」よりも「実力」で選定すべきである。
- ③ 早め早めの事業承継者の選定→教育は、企業のためにも後継者のためにも、「企業の生産性を高める投資である」と判断すべきである。

出所 「中小建設企業のための事業承継ガイド
(一般財団法人建設業振興基金)」から一部を抜粋して作成

M&A - 広域展開と建設業の維持

総合建設業 (30-99人)

背景

- 現社長就任以前に、県内の建設事業者を吸収合併。その経験を通して「会社と会社をつなげること」が社長自らの役割だと実感した。
- M&Aは、規模の拡大、受注先の分散など経営の安定化や、地域型建設会社の抱える後継者不在問題の解決などにつながることから、積極的にM&Aを検討・推進している。

M&Aのポイント

粘り強い取組

- 仲介会社や地元金融機関などからM&Aの情報を収集するが、企業間の価値観のすり合わせが難しく、成約に至る案件は極めて限られる。粘り強く情報収集、交渉に当たる必要がある。

先代社長へのリスペクト

- 成約後は、被統合企業が歩んできた歴史と同社先代社長へのリスペクトが欠かせない。先代社長には顧問として継続的に関わってもらうなどの工夫も必要。

密なコミュニケーション

- 被承継企業の従業員には、新しい仲間として一緒に歩んでもらえるよう、コミュニケーションを密にする。

成果

- 後継者不在により廃業も視野にあった建設事業者との統合については、「事業承継型M&A」として、その内容がメディアでも取り上げられた。
- 同社は、山村部を拠点に森林土木や災害復旧を主に手掛けており、廃業・閉鎖は住民生活に直結するものだったが、M&Aを通して、インフラ整備の担い手維持に大きく貢献した。
- M&A全般に関しては、異なる会社がグループになることで、自社にない技術を外から取り込むことができ、また、従業員間の新たな交流がグループ全体の技術力向上につながるなど、プラスアルファの効果も発揮されている。

出所 いよぎん地域経済研究センターが実施したヒアリング調査

参考資料



補助金・助成金
支援機関

関連する支援制度（補助金、助成金等）

（制度の詳細、適用条件等は問合せ先の情報を確認ください）

国の補助金・助成金

人材確保等支援助成金

01 働き方改革 02 多様な人材活用 03 人材育成制度の整備 04 情報発信 05 事業承継

魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業等に対して助成されます。若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）、作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）、外国人労働者就労環境整備助成コースなどがあります

対象事業者	対象となる取組	助成内容	問合せ先
建設事業者	<ul style="list-style-type: none"> 建設キャリアアップシステム普及に係る整備(カードリーダー購入等) 女性専用のシャワー室などの整備 等 	助成金支給	愛媛労働局

働き方改革推進支援助成金

01 働き方改革 02 多様な人材活用 03 人材育成制度の整備 04 情報発信 05 事業承継

2024年4月より時間外労働の上限規制が適用される業種を対象に、労働時間の削減や週休2日制の推進を支援する助成事業です。成果目標の達成に応じた助成金が支給されます。

対象事業者	対象となる取組	助成内容	問合せ先
建設業を主に行う中小企業主	労務管理担当者・労働者への研修、就業規則・労使協定等の見直し、人材確保、設備やソフトウェアの導入等	成果目標の達成に応じ、発生した経費の一部	愛媛労働局

トライアル雇用助成金

01 働き方改革 02 多様な人材活用 03 人材育成制度の整備 04 情報発信 05 事業承継

職業経験の不足などから、就職が困難な35歳未満の人や女性等の求職者等を原則3カ月間試行雇用する場合、助成金を支給します。

対象事業者	対象となる取組	助成内容	問合せ先
雇用事業者	就職困難者等の雇用	助成金支給	愛媛労働局

関連する支援制度（補助金、助成金等）

（制度の詳細、適用条件等は問合せ先の情報を確認ください）

刑務所出所者等就労奨励金制度、身元保証制度等

- 01 働き方改革 02 多様な人材活用 03 人材育成制度の整備 04 情報発信 05 事業承継

犯罪や非行をした人の自立及び社会復帰に協力することを目的として同人を雇用しようとする事業者（協力雇用主）を支援する制度です。協力雇用主には同人の採用に対する奨励金の支給や、最大200万円を上限とする身元保証を受けられます。

対象事業者	対象となる取組	助成内容	問合せ先
刑務所出所者等の雇用事業者	雇用、職場体験講習 等	・奨励金支給 ・身元保証 等	松山保護観察所

人材開発支援助成金

- 01 働き方改革 02 多様な人材活用 03 人材育成制度の整備 04 情報発信 05 事業承継

事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等が助成されます。

対象事業者	対象となる取組（コース）	助成内容	問合せ先
建設事業者	・認定職業訓練 ・キャリアに応じた技能実習の実施 ほか	費用および賃金へ補助・助成	愛媛労働局

事業承継・引継ぎ補助金

- 01 働き方改革 02 多様な人材活用 03 人材育成制度の整備 04 情報発信 05 事業承継

中小企業・小規模事業者の事業承継やM&A等を支援する補助金です。

対象事業者	対象となる取組	補助内容	問合せ先
小規模・中小企業	・経営革新(事業承継・M&A等) ・専門家活用 ・廃業・再チャレンジ	左記取組に係る費用に対して補助金を給付	経済産業省 事業承継・引継ぎ補助金事務局

関連する支援制度（補助金、助成金等）

（制度の詳細、適用条件等は問合せ先の情報を確認ください）

県の補助金・助成金

ひめボス宣言事業所認証制度

01 働き方改革 02 多様な人材活用 03 人材育成制度の整備 04 情報発信 05 事業承継

県内企業・事業所が男女を問わず選択される魅力的な職場へ変革・成長できるよう、女性活躍推進、仕事と家庭の両立支援等に取り組んでいる企業等への認証に加え、常時雇用する労働者数が20名以上300人以下の企業であれば奨励金が支給されます。

対象事業者	対象となる取組	助成内容	問合せ先
愛媛県内に本社又は主たる事業所を有し、事業活動を行う企業等	<ul style="list-style-type: none"> ひめボス事業所宣言書への署名 一般事業主行動計画の策定および労働局への届出および公表、労働者への周知 等 	<ul style="list-style-type: none"> ひめボス宣言事業所としての認定 奨励金支給 	愛媛県 (男女参画・子育て支援課)

愛媛県土木施工管理技術検定試験受験準備講習会の受講料補助

01 働き方改革 02 多様な人材活用 03 人材育成制度の整備 04 情報発信 05 事業承継

愛媛県土木施工管理技士会が実施する「土木施工管理技術検定試験 受験準備講習会」の受講料が軽減されます。

対象者	対象となる取組	補助内容	問合せ先
県内建設業従事者等 (雇用主等の受講料一部支払いが条件)	検定試験受験準備講習会の受講	受講料の低減	愛媛県土木管理 施工技士会

愛媛県事業承継支援事業費補助金

01 働き方改革 02 多様な人材活用 03 人材育成制度の整備 04 情報発信 05 事業承継

県内中小事業者の事業承継に必要な経費を支援する補助金です(令和5年度は募集終了)。

対象事業者	対象となる取組	補助内容	問合せ先
県内の 中小事業者	親族・従業員等への事業承継、 M&Aの仲介委託等	費用補助	愛媛県 (経営支援課)

関連する支援制度（補助金、助成金等）

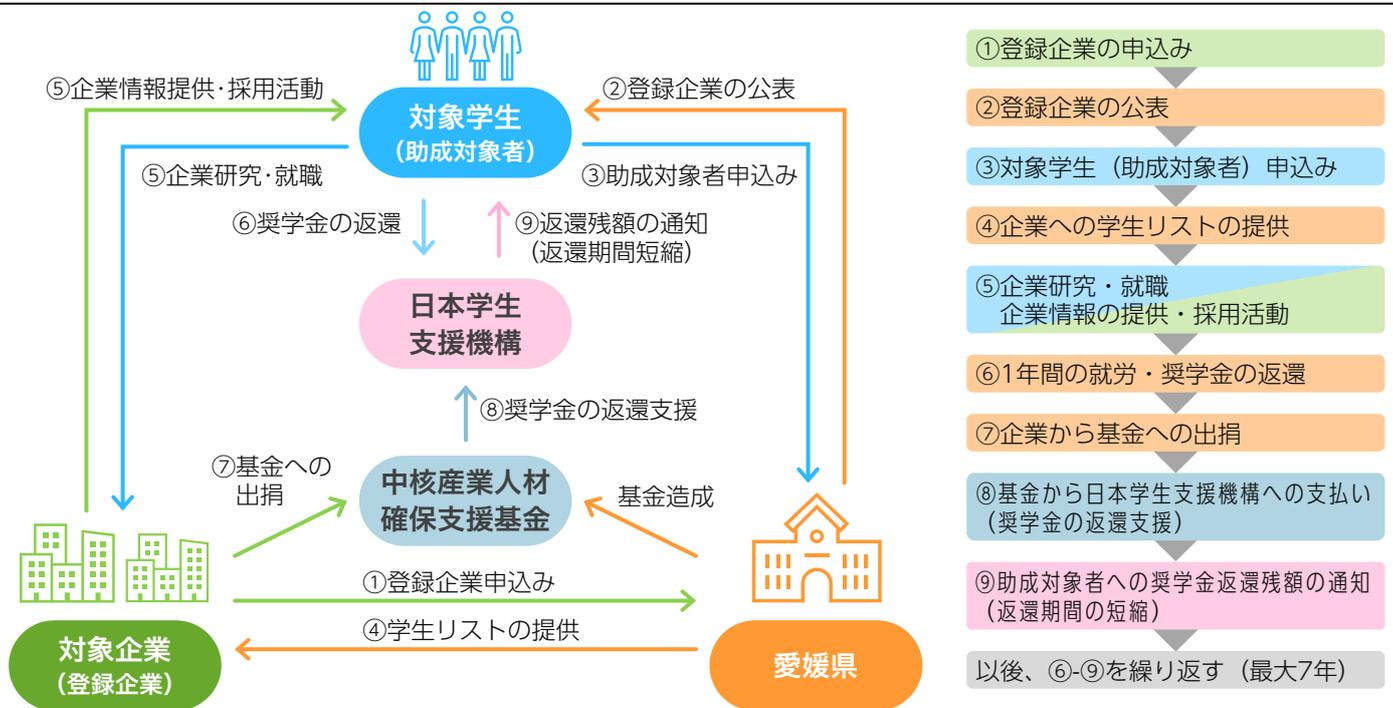
（制度の詳細、適用条件等は問合せ先の情報を確認ください）

愛媛県中核産業人材確保のための奨学金返還支援制度

- 01 働き方改革 02 多様な人材活用 03 人材育成制度の整備 04 情報発信 05 事業承継

大学生及び大学院生の県内定着及びUIターン就職を促進するため、大学生等が卒業後、本制度に登録した県内の企業に就職した場合に、愛媛県と登録企業とで出捐した基金により、奨学金の返還を助成するものです。

対象事業者	企業が実施する取組	助成内容	問合せ先
登録企業	基金への出捐	奨学金の返還の助成	愛媛県 (産業人材課)



愛媛県中小企業融資制度「新事業創出支援資金・事業承継支援枠」

- 01 働き方改革 02 多様な人材活用 03 人材育成制度の整備 04 情報発信 05 事業承継

事業承継を進める事業者が有利に資金調達できる制度です。

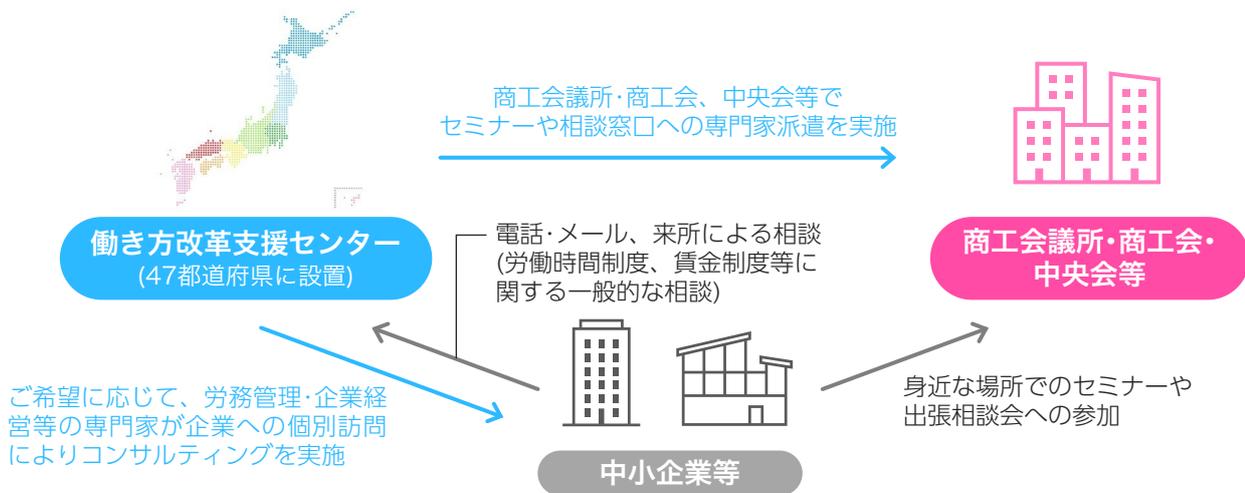
対象事業者	対象となる取組	融資・補助内容	問合せ先
県内の 中小事業者等	事業承継に必要な資金の調達	制度条件下での資金調達及び 信用保証料補助	取扱金融機関又は 愛媛県信用保証協会

関連する支援機関等

働き方改革推進支援センター

支援機関として厚生労働省の「働き方改革支援センター」が全国に設置されており、愛媛県では松山市(愛媛県法人会連合会)に設置されています。働き方改革のワンストップ窓口として、電話やメール、来所による無料相談相談、専門家による訪問支援サービス(訪問3回程度)も実施しています。

建設業・情報サービス業専用の総合相談窓口を設置するなど、支援の幅を広げています。



愛媛働き方改革推進支援センター (愛媛労働局委託事業 委託先：一般社団法人 愛媛県法人会連合会)

住 所 790-0067 松山市大手町2-5-7 別館1階 電話番号 0120-005-262 FAX番号 089-913-5502
開所時間 平日9:00-17:00 ※祝日・年末年始を除く メールアドレス hataraki1@csc-ehime.jp

出所 「働き方改革推進支援センター (厚生労働省)」リーフレット、愛媛働き方改革推進支援センター ホームページを基に作成

愛媛県事業承継・引継ぎ支援センター

2021(令和3)年4月、第三者承継支援を担当する「愛媛県事業引継ぎ支援センター」と親族内承継支援を担当する「愛媛県事業承継ネットワーク」が統合し、新たに事業承継支援に関するワンストップ相談窓口として、「愛媛県事業承継・引継ぎ支援センター」が設置されました。

同センターでは、事業承継に関する以下の支援(無料*)を行っています。*費用負担が生じる場合もある

事業承継・引継ぎ(親族内・第三者)に関する相談

事業承継を進めるための事業承継計画の策定

事業承継診断による事業承継・引継ぎに向けた課題の抽出

事業引継ぎにおける譲受 / 譲渡企業を見つけるためのマッチング支援

愛媛県事業承継・引継ぎ支援センター (四国経済産業局委託事業 委託先：公益財団法人えひめ産業振興財団)

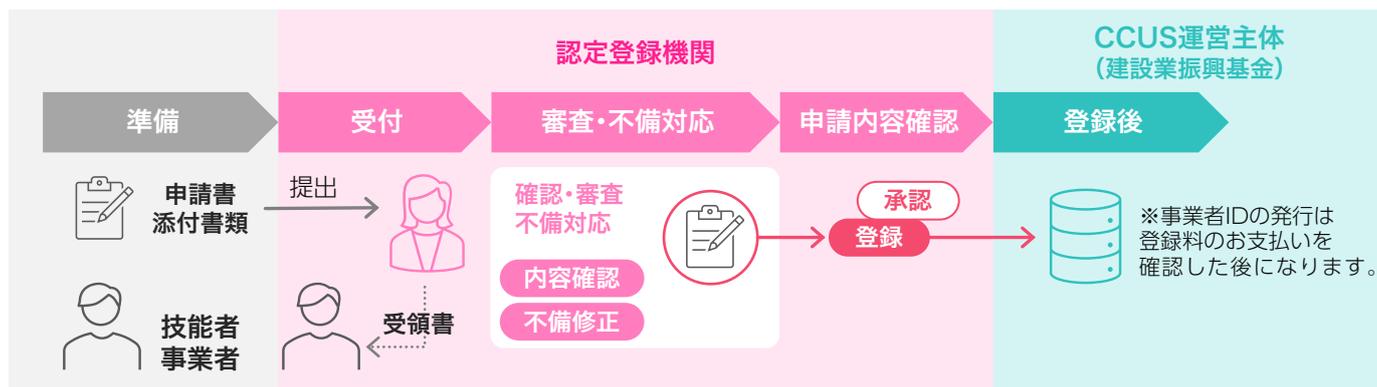
住 所 791-1101 松山市久米窪田町487-2 電話番号 089-948-8511 FAX番号 089-948-8512
開所時間 平日9:00-17:00 ※祝日・年末年始を除く メールアドレス shoukei@ehime-hikitsugi.go.jp

出所 愛媛県事業承継・引継ぎ支援センター ホームページを基に作成

関連する支援機関等

CCUS(建設キャリアアップシステム)認定登録機関

「認定登録機関」とは、建設キャリアアップシステムを利用するための申請書類の受け取りや記入補助を行い、本人情報や資格等の真正性を確認し、「登録できる窓口」機関です。



出所 一般財団法人建設業振興基金ホームページの認定登録機関紹介ページを基に作成

ジョブカフェ愛Work(愛媛県若年者就職支援センター)

キャリアコンサルタント(国家資格)が、自己PRや仕事探しの相談から就業中のキャリアアップの悩みまで、仕事に関するあらゆることの相談に対応する窓口です。企業に対しては、採用・定着に強い組織作り、若者と地元企業のマッチング、Uターン就職支援などを行っています。

ジョブカフェ愛Work (愛媛県委託事業 委託先：一般社団法人えひめ若年人材育成推進機構)

住 所 790-0012 松山市湊町四丁目8番地13 電話番号 089-948-8511

開所時間 平日9:00-19:00、土曜10:00-18:00、休日 日曜・祝日・年末年始を除く

ビジネスサポートオフィス(えひめ産業振興財団)

えひめ産業振興財団内ではビジネスサポートオフィス(BSO)を構え、企業等の経営課題に対応すべく、各分野のプロフェッショナルな人材を活用した支援を行っています。また、前頁で紹介した「事業承継・引継ぎ支援センター」や経営上のあらゆるご相談に応じる国の支援機関の「よろず支援拠点」などとの連携を行っています。

ビジネスサポートオフィス (公益財団法人えひめ産業振興財団 事業支援課)

住 所 791-1101 松山市久米窪田町337-1 電話番号 089-960-1291 FAX番号 089-960-1105

開所時間 平日9:00-16:30

**えひめの建設業
魅力向上ガイドブック**

令和5年12月発行

愛媛県 土木部 土木管理局 土木管理課

〒790-8570 松山市一番町4-4-2

電話 089-912-2640

FAX 089-912-2639

(受託者 株式会社いよぎん地域経済研究センター)