

鳥取県建設人材緊急確保プロジェクト 第1回会議

令和7年7月30日(水)
とりぎん文化会館第3会議室

次第

- 1 プロジェクト会議の方向性
- 2 人材不足の現状と課題
- 3 持続的な業務運営のために必要な対策

1 プロジェクト会議の方向性

3

プロジェクト会議の方向性

建設産業の人材確保に向けたこれまでの取組・成果

「鳥取県建設分野担い手確保・育成連携協議会」
・ 県内人材の新規入職者確保・既就労者の技術力向上



【近年の動向】

- ・ 建設産業構造の変化とインフラの老朽化
- ・ 人口減少、採用競争の激化
- ・ 県内建設産業における人材不足の進行

< 現状課題を踏まえた施策の検討 >

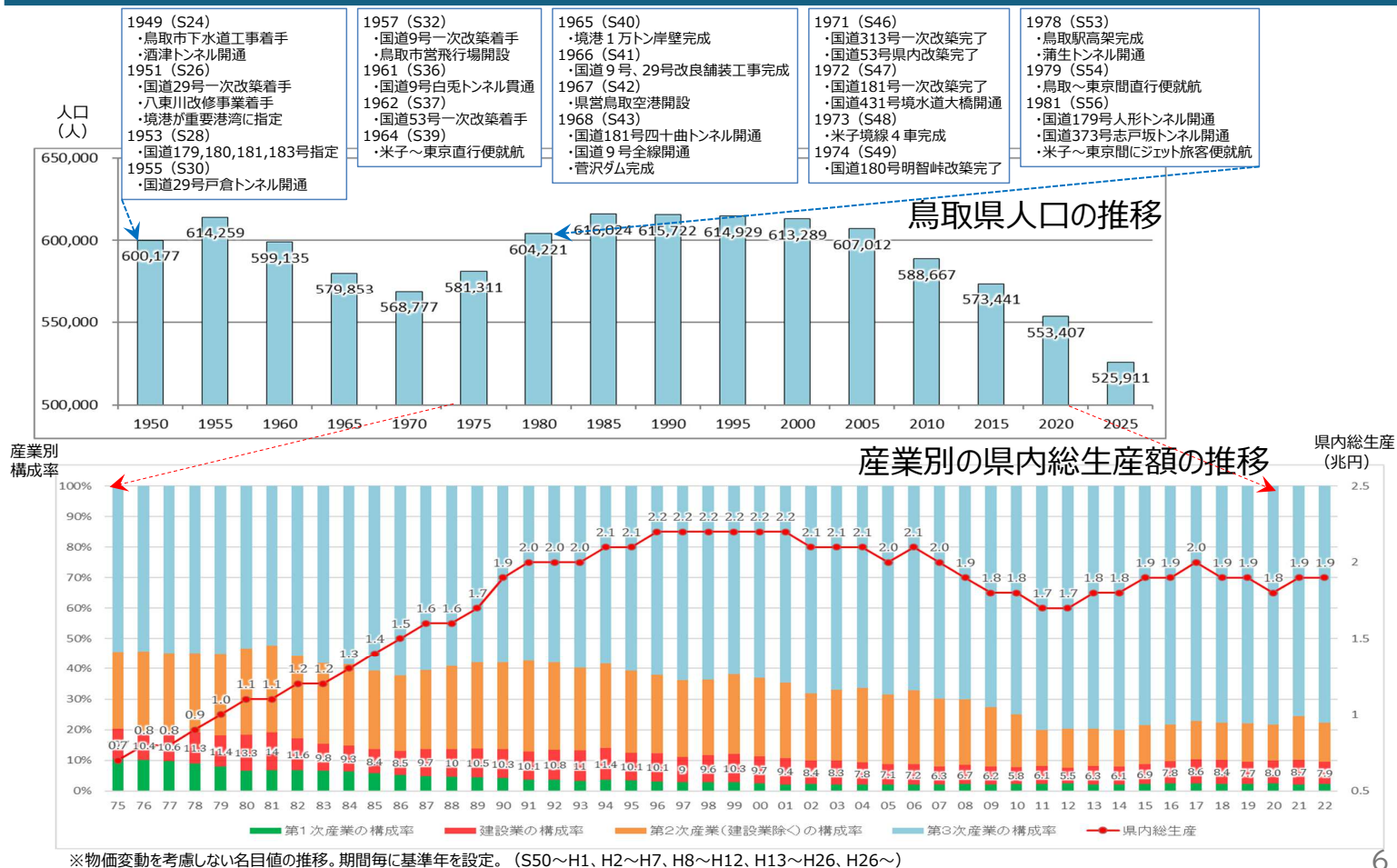
- 建設人材の確保・育成
- 県内公共事業の実施体制の改善

4

建設産業構造の変化と インフラの老朽化

5

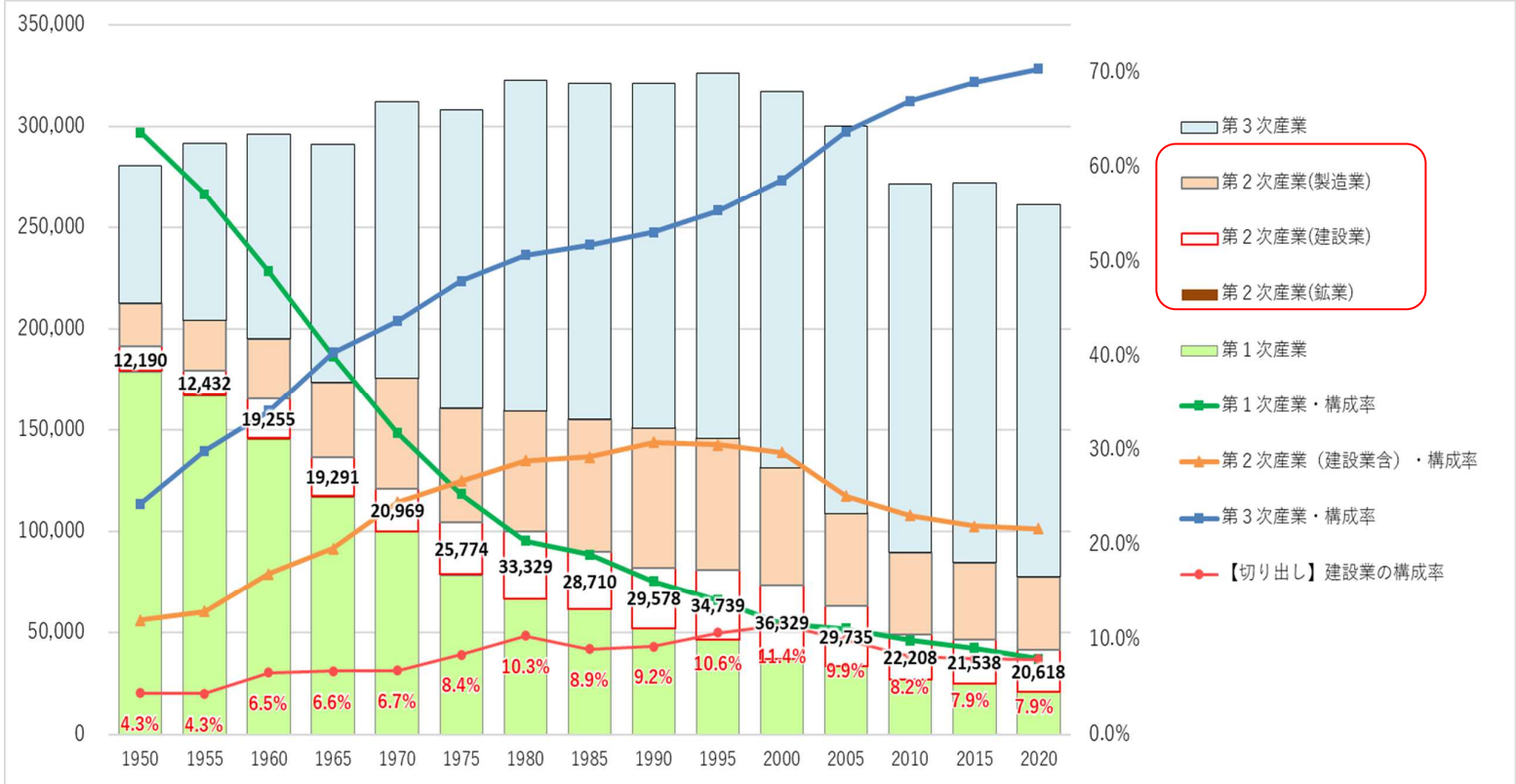
建設産業による社会基盤整備と経済成長



6

鳥取県の産業別人口の推移

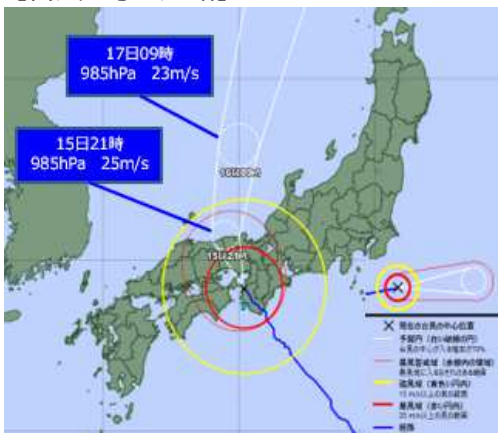
産業構造が変化の中で、建設産業は一定規模の担い手によって、その役割を持続してきた



激甚化する自然災害

- 令和5年8月の台風7号は鳥取県東端部を北上し、発達した雨雲は県内東中部に線状降水帯を伴い、記録的な大雨となった。
- 8月15日16時40分に大雨特別警報(浸水害)が発表され、鳥取市内全域に「緊急安全確保」を発出、佐治川ダムで県内初となる緊急放流を行った。
- 河川、砂防、道路などで多数の被害が発生し、当年で全国1位の査定額となった。(20,975百万円、467箇所)

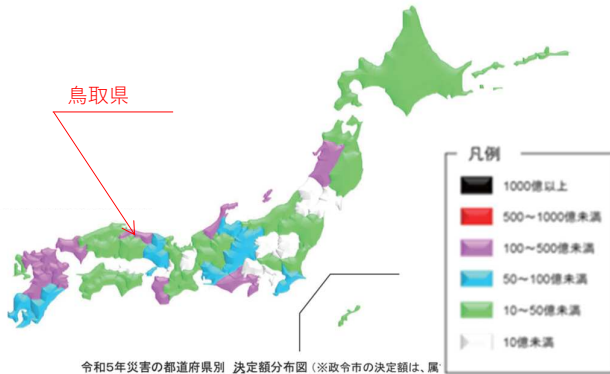
【台風7号の進路】



令和5年 都道府県別決定額分布図(国土交通省水管理・国土保全局所管)

令和5年決定額の上位の都道府県(政令市含む)			
都道府県	箇所数	決定額(千円)	
1 鳥取県	467	20,975,425	
2 秋田県	420	20,348,284	
3 熊本県	930	20,054,046	
4 福岡県	640	19,402,170	
5 和歌山県	961	17,599,510	
6 山口県	966	15,537,404	
7 大分県	510	13,336,118	
8 静岡県	255	12,699,677	
9 佐賀県	662	12,618,998	
10 石川県	385	10,186,533	

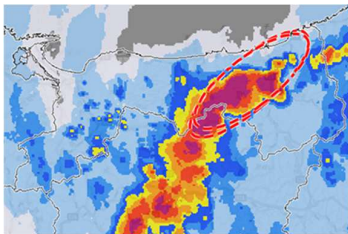
R6.4.23 令和6年度 災害復旧事業主管課長会議資料に加筆



【降水量状況】

降り始め(14日)から16日までの降水量
鳥取市佐治(中) 619.0ミリ
鳥取市鹿野 506.0ミリ
最大24時間雨量(8/14 23:00~8/15 23:00) 586.0ミリ(佐治町(中))
最大時間雨量(8/15 4:50) 96.0ミリ(佐治町(福園))

【線状降水帯発生状況】



【佐治川ダムおよび下流被災状況】



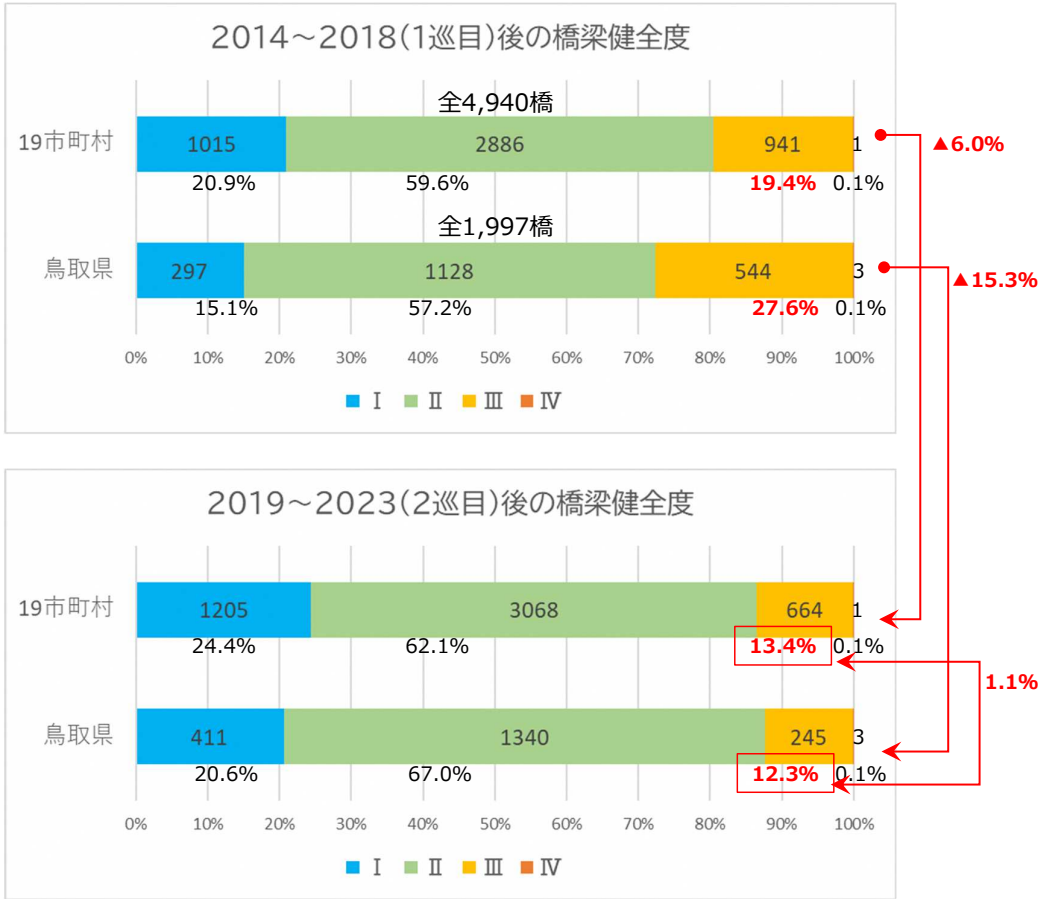
激甚化する自然災害

- ・令和5年8月の台風7号に伴い、河川、道路などで多数の被害が発生し、当年で全国1位の査定額となった。
また、佐治川ダムでは県内初となる緊急放流を行い、人的被害を防止することができた。
- ・過去に同規模の大雨をもたらした昭和62年台風19号と比較すると、被害箇所が大幅に減少しており、これまでの災害を教訓としながら、長期間に渡って整備してきた土木インフラが、その効果を発揮している。
- ・今後も自然災害が激甚化、頻発化する中で、県内の安全安心を確保するため、土木インフラの整備をハード・ソフト両面で促進していく必要がある。

鳥取県における過去の主な災害の査定決定額 ※国交省所管分（市町村、都市・港湾局を除く）（金額；百万円）				
年災	異常気象名	箇所数	査定決定額	時間雨量、日雨量
昭和62年（1987）	台風19号	2,125	24,802	580mm/最大24時間（鹿野 10/16～17） 78mm/時（倉吉 10/16）
平成2年（1990）	台風19号	1,582	11,523	352mm/最大24時間（岩井 9/18～19） 48mm/時（岩井 10/18）
平成10年（1998）	台風10号	1,078	8,194	169mm/総雨量（米子 10/17） 40mm/時（鳥取 10/17）
平成12年（2000）	鳥取県西部地震	672	9,954	—
平成16年（2004）	台風21号・23号	749	10,786	316mm/最大24時間（鹿野 10/20） 60mm/時（鹿野 10/20）
平成23年（2011）	台風12号・15号	535	8,113	524mm/総雨量（大山 9/3） 63mm/時（大山 9/3）
平成28年（2016）	鳥取県中部地震	130	1,639	—
平成29年（2017）	台風18号・21号	198	2,705	305mm/最大24時間（鹿野 9/17～18） 68mm/時（岩井 9/17）
平成30年（2018）	7月豪雨・台風24号	678	12,572	373mm/最大24時間（笹ヶ平 9/29～30） 46mm/時（笹ヶ平 9/30）
令和3年（2021）	7月豪雨・8月秋雨前線豪雨	281	5,040	352mm/最大24時間（北尾7/6～7） 78mm/時（境7/12）
令和5年（2023）	7月豪雨・台風7号	354	17,906	586mm/最大24時間（佐治(中)8/14～15） 96mm/時（佐治(福園) 8/15）

これまでの土木インフラの復旧および整備によって、昭和62年（1987）と同レベルの降雨規模となった令和5年（2023）において被災箇所数が大きく減少

インフラ老朽化対策の現状（橋梁を例に）



- 2012年12月の中央道笹子トンネルの事故を契機として、インフラの機能強化が本格化。
- 法定点検1巡目から2巡目までを終え、橋梁の機能強化は順調に進捗。
- 今後、予防保全を主として、メンテナンスを進めていくが、あわせて、健全度Ⅲの早急な対策を進めていく必要がある。

これまでの人材確保の取組

11

建設人材確保に向けたこれまでの対策と成果

「鳥取県建設分野担い手確保・育成連携協議会」の設置＜H29.1.12＞

【背景】建設産業は他産業と比較し労働者の減少と高齢化が進行

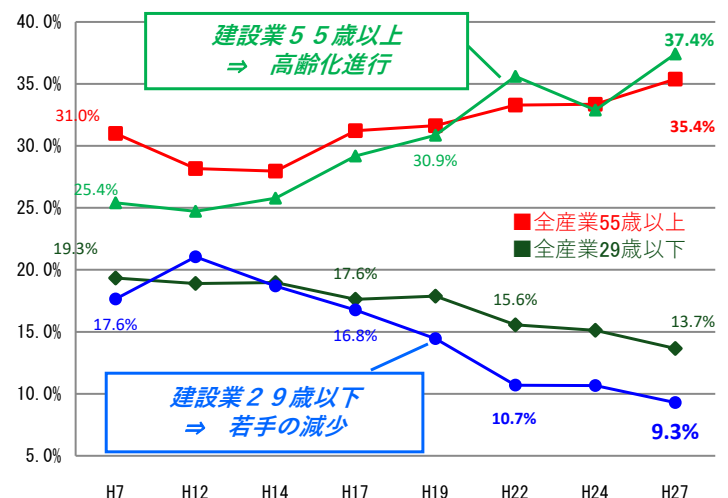
県内建設産業の就業人口

H12 3.7万人
H27 2.2万人

▲41%
(全国▲23%、県内他産業▲12%)

産学官連携で担い手確保・育成を推進

- ◎新規入職者の拡大
- ◎在職者の技術力向上支援



＜これまでの成果＞

- 県内の建設業の担い手は、H29年度と比較しR4年度には**300人増加**（全国では▲31万人）
- 特に**10～20代の若年層で400人増加**しており、県内建設産業への**高校生の定着率もUP**
H29：64% ⇒ R6：85%（全産業78%）
- 在職者の技術支援により**土木施工管理技士の合格率も全国平均を上回り離職防止に寄与**
1級：46.7%（全国41.2%）、2級：50.0%（全国35.1%）

12

建設人材確保に向けたこれまでの対策と成果

未来人材育成奨学金事業に建設業・建設コンサルタントを追加＜H28年度＞

【背景】

○未来人材奨学金事業は、H27.9に製造業・IT企業・薬剤師の3業種でスタート
(業種ごとの雇用情勢や業界ニーズ等を踏まえ対象業種を選定)

○県では「正規雇用1万人チャレンジ」で全産業の正規雇用を推進する中、
建設産業において担い手不足が顕著



＜奨学金返還支援の活用実績＞

		計	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
建設業	認定者数	150	18	12	15	18	18	27	18	8	16
	就職者数	115	9	10	14	11	13	16	17	16	9
建設コンサル業	認定者数	85	16	5	11	4	12	16	10	9	2
	就職者数	76	5	10	6	9	8	7	15	10	6

▶ 建設産業で多くの活用実績があり、県内就職に結びついている

＜県内就職者の業種別割合（H28～R6）＞

製造業26.0％ 建設産業22.0％ IT企業17.3％ 薬剤師10.6％

13

近年の動き

- ✓人口減少の加速
- ✓県外大手企業の早期の囲いこみ、初任給の引上げ
- ✓県外進学者の増加
- ✓県外進学者のUターン率の低下
- ✓県内専門高校の定員割れ



県内建設産業における雇用ミスマッチは深刻

14

近年の学生の動向

◆県内高校卒業者数と県外大学進学者数の推移

- ✓ 県内の学生数が減少する中、県外への進学率は増加
- ✓ 一方で、県内就職率は低下

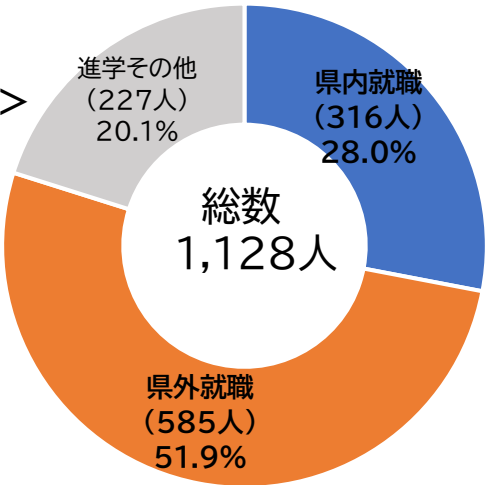
	R 3	R 4	R 5	R 6
卒業者数(a)	4,718	4,679	4,590	4,407
県外大学進学者数(b)	2,349	2,369	2,478	2,422
進学率(b/a)	49.8%	50.6%	54.0%	55.0%
就職者数	1,081	1,068	875	890
県内就職者数(d)	848	841	667	693
県内就職率(d/a)	18.0%	18.0%	14.5%	15.7%

近年の学生の動向

◆Uターンの状況

<県外大学を卒業(R6. 3月)した本県出身者>

- ✓ 県外大学卒業後、半数以上が県外で就職
- ✓ Uターン率は28%であるが、工学系では特に低い



人文科学系			社会科学系			工学系			農学系		
県出身	県内就職	Uターン率	県出身	県内就職	Uターン率	県出身	県内就職	Uターン率	県出身	県内就職	Uターン率
134	34	25.4%	363	93	25.6%	162	29	17.9%	67	9	13.4%
保健系			教育系			その他			合計		
県出身	県内就職	Uターン率	県出身	県内就職	Uターン率	県出身	県内就職	Uターン率	県出身	県内就職	Uターン率
148	43	29.1%	118	70	59.3%	113	34	30.1%	1,128	316	28.0%

◆県内専門高校の生徒数の減少

県立高校の入学者数は減少、さらに専門高校の定員割が増大

高校	学科	定員	R2	R3	R4	R5	R6
鳥取工業高校	建設工学科	38	38	35	18	25	19
倉吉農業高校	環境	34	19	17	9	18	20
米子工業高校	建設	38	28	37	31	34	27
合計		110	85	89	58	77	66

◆鳥取大学工学部社会システム土木系学科の学生

R6年度在学学生450名のうち鳥取県出身者は 41名 で全体のわずか 9.1%

	1年生	2年生	3年生	4年生
鳥取県出身者人数(人)	10	15	8	8
鳥取県出身者割合(%)	8.5	13.5	7.2	7.3

鳥取大学工学部社会システム土木系学科入試データ集（鳥取大学入学センター2024年7月作成）

プロジェクト会議の方向性

<民間・行政・教育機関・外部有識者等によるプロジェクトチーム>

県及び市町村の公共事業の実施体制を改善し、県内でそれを担う人材の確保と育成に必要な施策を企画検討し、一体的に推進

◆建設人材の確保・育成対策

◆県内公共事業の実施体制の改善

2 人材不足の現状と課題 【民間】

19

人材不足の現状と影響 【建設業】

建設業へのアンケート結果(R7.7月実施)
(県内東部・中部・西部／A～C等級／各3社 合計23社)

◆ 近年の採用状況

	R6	R5	R4
予定数以上採用した	4	3	3
予定数採用した	3	1	3
予定数の採用ができなかった	8	11	9
その他	8	8	8

◆ 採用者の内訳

		R6	R5	R4
採用人数		44	23	38
(内訳)	大卒	2	2	1
	専門高校・短大卒			2
	高卒	11	4	16
	社会人経験者	31	17	19

20

人材不足の現状と影響【建設業】

◆ 採用数確保のために実施している施策＜採用方法＞

随時募集（通年募集）	21
文系など異分野人材の採用	9
WEB面接（対面との併用含む）	4
社内若手職員をリクルーターとした採用活動 （卒業大学の訪問や学生の紹介など）	4
社員との交流会	3
受験者への交通費等支給	2

21

人材不足の現状と影響【建設業】

◆ 採用数確保のために実施している施策＜就労者支援＞

奨学金返済支援			
	鳥取県未来人材育成奨学金	3	
	倉吉市奨学金返済助成	1	
	企業独自	1	
家賃補助		2	・うち1社は県外からの移住者に社宅を提供
引越費用の支援		1	・県外からの移住者に10万円支給
地元採用手当の支給		1	

22

人材不足の現状と影響【建設業】

◆ 初任給（回答のあった企業の平均）

大学新卒	高校新卒

< 参考 > 県外大手ゼネコン売上高上位 5 社の初任給平均 296,000円

◆ 資格手当

➤ 23社のうち、15社で支給あり

【支給例】

- ・ 土木施工管理技士1級 3,000～35,000円
- ・ // 2級 3,000～5,000円
- ・ 経験年数により手当額を増額

23

人材不足の現状と影響【建設業】

◆ インターンシップ

➤ 23社のうち、12社で実施

【実施時期】	年間随時	5社	【報酬・交通費支給】	
	年1回	5社	交通費支給	4社
	不明	2社		

【参加者への優遇等】

- 採用直結型インターンシップ……………2社
（インターンシップで能力・適正評価し採用につなげる）
- 早期選考の実施……………6社
- 社員との懇親会・交流会の実施……………3社

24

人材不足の現状と影響【建設業】

◆ 早期離職の状況

(過去3年間に於ける10～40代の離職)

離職あり	14社
離職なし	6社
無回答	3社

- ・ 3年で2～3人の離職が多い
 - ・ 多い社では3年間で14名の離職
- < 離職原因 >
- ・ 人間関係、他産業への転職が多い

【離職防止対策】

- 福利厚生の実質 (賃上げ・賞与)
- 労働環境の改善、新4K
(残業や休日出勤の抑制、オフィス環境整備、社内雰囲気改善)
- 定期面談、コーチング制度
- フラットな組織文化、意見交換の場を多くもつ
- 毎年採用し年齢の近い世代でのつながりを持たせる
- SNS等での事前の会社情報発信により就職後のギャップ解消
- 新しい技術への取組

25

人材不足の現状と影響【建設業】

◆ 採用への課題と対策

課題	・ 応募がない (少ない) < 複数回答あり >
	・ 大学へのアプローチを行うが応募がない
	・ 若い世代のハローワーク離れが見られる。就職ナビサイトを利用するが金銭的負担が大きい < 複数回答あり >
	・ 採用のミスマッチ、就業意識や価値観のギャップ
	・ 採用手法の違い
	・ 人気のない職種 (ブラックという世評、外作業、社会的地位)
	・ 地域の平均賃金が低い
	・ 県外大学生の囲い込み策、Uターン希望者との接点をどう作るか
必要な対策	・ 都会並みの年収確保
	・ 建設業のイメージ刷新、仕事内容のPR
	・ 大手企業との比較は分が悪いので、地元に残る人材を確保する強力な施策、建設産業の成長が期待できるような施策
	・ 採用後の育成プランの作成
	・ 技術者の育成、資格取得費用の会社負担
	・ 就職フェア等への積極的な参加

26

人材不足の現状と影響 【建設コンサルタント】

建設コンサルタントへのアンケート結果(R7.7月実施)
(県内東部・中部・西部 各3社 合計9社)

◆ 近年の採用状況

	R6	R5	R4
予定数以上採用した	5	4	3
予定数採用した	2	2	2
予定数の採用ができなかった	1	2	3
その他	1	1	1

◆ 採用者の内訳

	R6	R5	R4
採用人数	39	30	27
(内訳)			
大卒	12	13	10
専門高校・短大卒	1		
高卒	3	4	
社会人経験者	23	13	17

27

人材不足の現状と影響 【建設コンサルタント】

◆ 採用数確保のために実施している施策＜採用方法＞

随時募集（通年募集）	9
文系など異分野人材の採用	6
WEB面接（対面との併用含む）	4
社内若手職員をリクルーターとした採用活動 （卒業大学の訪問や学生の紹介など）	4
社員との交流会	4
受験者への交通費等支給	3

28

人材不足の現状と影響【建設コンサルタント】

◆採用数確保のために実施している施策＜就労者支援＞

奨学金返済支援 (鳥取県未来人材育成奨学金)	6	うち1社は 県の制度の残余の額を独自補助 (上限金額、期間制限有)
家賃補助	6	・単身者で家賃半額(上限3万円) ・本人名義の賃貸住宅に居住する職員に対して、月額2万円支給 ・独身者1万円、家族同居者(世帯主の場合)1万5千円 ・ 県外出身者に対して家賃全額負担
引越費用の支援	1	採用後の研修のため市外在住者に引越一時金を支給

29

人材不足の現状と影響【建設コンサルタント】

◆初任給(回答のあった企業の平均)

大学新卒	高校新卒
	

＜参考＞県外大手コンサルタント売上高上位5社の初任給平均 265,440円

◆資格手当

➤全9社とも支給あり

【支給例】

- ・技術士 50,000円
- ・測量士・RCCM・補償業務管理士 5,000～10,000円
- ・技術士補 1,000～5,000円

30

人材不足の現状と影響 【建設コンサルタント】

◆ インターンシップ

➤ 9社のうち、7社で実施

【実施時期】	年間随時	2社	【報酬・交通費支給】	
	夏と冬の年2回	1社	交通費支給	4社
	夏に年1回	3社		

【参加者への優遇等】

- 採用直結型インターンシップ……………1社
(インターンシップで能力・適正評価し採用につなげる)
- 早期選考の実施……………3社
- 社員との懇親会・交流会の実施……………4社

31

人材不足の現状と影響 【建設コンサルタント】

◆ 早期離職の状況

(過去3年間における10～40代の離職)

離職あり	6社
離職なし	2社
無回答	1社

- ・ 多い社では3年間で8名の離職
- ・ 20代の若年層の離職が目立つ

< 離職原因 >

- ・ 「職務内容が合わない」が最も多い
- ・ そのほか「転職（官公庁、他業種）」
高いスキルが求められた、人間関係等

【離職防止対策】

- メンター制度の導入
- 配置転換の提案や業務負荷の提言
- 入社前の相互理解（ミスマッチ防止）
- 労働環境の改善（残業や休日出勤の抑制）
- 定期的な面談、対話の頻度、ストレスチェック など

32

◆ 採用への課題と対策

課題	・（新卒）母集団の拡大と安定した採用人数の確保＜複数回答あり＞
	・ 建設部門を目指す学生が少ない＜複数回答あり＞
	・ インターンシップ、会社説明会に対するエントリーが少ない
	・ 建設コンサルタントという業種の認知不足＜複数回答あり＞
	・ （中途）土木経験者（30～40歳代）の確保
	・ 大手との待遇面や地理的条件の不利
	・ 採用活動に対するコスト、人件費等の増加＜複数回答あり＞

必要な対策	・ 初任給及び給与の増額
	・ 採用チャネルの多様化
	・ 魅力や強みの情報発信
	・ 職務指導体制の充実

33

2 人材不足の現状と課題 【鳥取県】

34

【県】採用状況

採用試験の状況（大卒程度）

試験実施年度	募集数	申込者数	1次合格者数	2次受験者数	最終合格者数	採用者数	採用率%
R6	30	23	13	12	10	5	16.7
R5	23	31	19	16	12	11	47.8
R4	17	21	9	8	7	6	35.3

- ✓採用数が募集数を大幅に割り込む状態が続いている
- ✓公務員志望でも各自治体との併願で、最終的に辞退するケースも多く発生
- ✓県のお職種と比較しても、土木の採用率は低い傾向にある

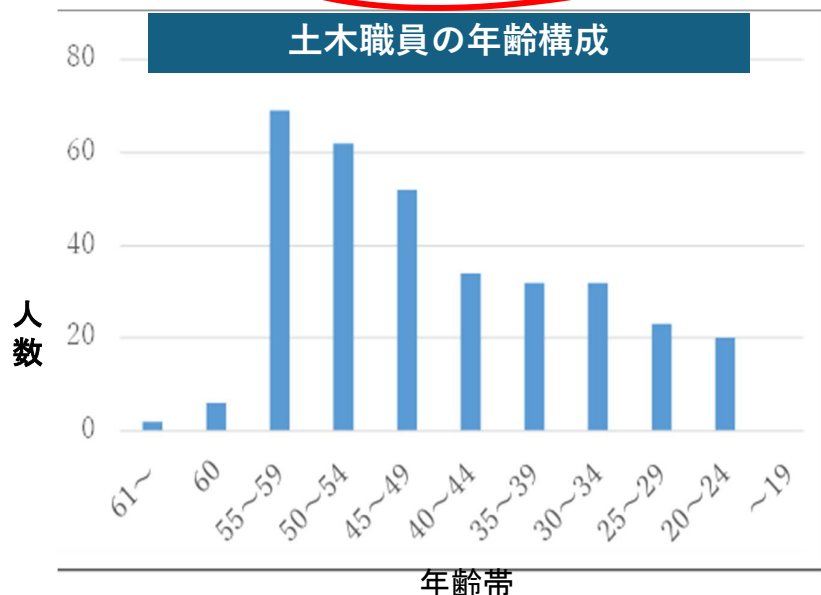
35

【県】土木職員の現状

県土木職員数の推移

年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
人数	392	390	386	383	383	378	373	362	367

✓H28から土木職員数は
6.4%減少



- ✓職員の約4割が50歳以上
- ✓土木職員の欠員が常態化する中、ベテラン職員を中心に現役職員で、業務をカバーしているが、**今後5年間で75人の退職（土木職の2割）**が見込まれ、業務運営への影響が危惧される

36

【県】人材不足による業務への影響

<(株)富士通総研による業務量の試算>

鳥取県の業務量試算結果のうち、年間の業務量が多い作業（上位20件）は以下のとおりです。

作業	合計 / 年間の業務量（時間）
エクセルでの数量計算	31,550.0
土木積算システムでの積算／契約図書の作成／起工何の作成・回付	31,550.0
（納品物件に対する）検査	11,940.0
CADでの図面作成（図面色塗り・修正）	9,465.0
積算結果の照査	6,310.0
予算額登録（工事監理システム）	3,375.0
施工計画書の照査（通知文書DBで照査基準等を検索）	2,400.0
検査資料の整理・提出（工事担当→検査担当）	1,990.0
検査調書の作成	1,990.0
発注図書の整理	1,875.0
支出確定額登録（工事監理システム）	1,750.0
予算額登録（予算管理DB）	1,687.5
支出確定額登録（予算管理DB）	1,475.0
開札・審査	1,350.0
貸与資料共有	1,350.0
調達公告（発注何）の作成・起案	1,350.0
添付書類の登録	1,350.0
発注何の決裁	1,350.0
過年度の工事情報の検索	1,200.0
契約書押印	995.0

エクセルによる数量計算、土木積算システムによる積算に時間を要しており、他作業と比べても突出している。また、積算結果の照査に関する作業や、事業者が提出する施工計画書の照査、納品物件に対する検査についても時間を要している。

※業務量調査・効果試算ワークシート（建設生産プロセス）にて、鳥取県が主体となる作業に対して、ソートをかけて業務量が多い上位20件を抽出した。

© 2024 FUJITSU RESEARCH INSTITUTE LIMITED

2 人材不足の現状と課題 【市町村】

【市町村】土木職員の状況

◆県内市町村の土木職員数

<地方公共団体定員管理調査結果(総務省) R6.4.1>

市町村名	鳥取市	米子市	倉吉市	境港市	岩美町	若桜町	智頭町	八頭町	三朝町	湯梨浜町
土木技師	119	79	33	10	0	0	4	1	3	2
全体	1842	1023	418	252	261	78	239	212	88	205
市町村名	琴浦町	北栄町	日吉津村	大山町	南部町	伯耆町	日南町	日野町	江府町	
土木技師	3	0	0	4	2	2	3	1	0	
全体	219	199	54	215	280	130	176	65	88	

◆土木職員の採用

- 事前の市町村へのヒアリングでは、
半数以上の市町村において、土木職員を募集しても採用がない、
あるいは必要数を採用できていない状況にある。
- 採用に向けて2自治体でインターンシップを実施
- 1自治体で奨学金返済支援制度の活用あり

39

【市町村】土木職員の状況

◆県内市町村の現状(市町村アンケート結果/R7.7月実施)

Q 事業執行時の執行体制に関し
土木系技術職員が少ないと感じるか？

現在も不足していないし、将来も今の体制で対応可能	2
現在は不足していないが、将来的に不足が懸念	5
現在すでに不足しており困っている	12

40

【市町村】人材不足による業務への影響

Q 事業執行場面で困っていること

回答が多かったものを抜粋。赤字は半数の自治体が困っていると回答した項目

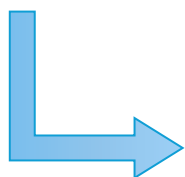
専門知識	業者等との打合せ内容の理解 専門用語・専門知識（工法、調査手法など） 仕様書・設計書の作成	工事	施工管理・工事監督の指導 品質検査の要領
計画	作成方法、妥当性評価	維持管理	損傷等の状態・原因の判定 補修・修繕方法（最適方法の選定・評価・判断） 維持管理計画・補修計画の作成
調査	調査成果の良否判断	業者管理	業者の品質管理のチェック
設計	設計項目及び設計条件の設定 比較検討内容の妥当性評価、最適案の選定 設計成果の良否判断		
積算	積算方法・積算条件の設定 積算結果の良否判断		

41

【市町村】人材不足による業務への影響

Q 質・量的不足に対応するためどのように対応しているか？

自治体内の技術職員を探すなど、内部で対応している	5
自治体内では対応できないので、外部の力を使っている	9
自治体内で対応できないが、特に何もしていない	4



「何もしていない」理由

外部委託する予算がない	3
手間がかかる・準備時間がとれない	2
委託に対する財政担当部局の理解が得られない	1

42

【市町村】人材不足による業務への影響

Q アドバイザリーの活用形態

第三者機関(財団・公社等)への業務委託	7
コンサルタントへの業務委託	5
専門家・学識経験者への依頼	1
NPOへの依頼	1

<活用している事業>

道路	8
鉄道	1
河川	2
その他事業	8

<活用している(したい)場面>

内容	活用している	活用したい
専門的知識によって対応が必要な場面	4	6
調査段階	3	4
計画段階	4	7
設計段階	6	3
積算・入札段階	5	3
工事段階(施行管理・検査・監督含む)	3	5

43

3 持続的な業務運営のために 必要な対策

（１）建設人材の確保・育成

（２）県内公共事業の実施体制の改善

（１）建設人材の確保・育成

(1)建設人材の確保・育成

U I J ターンの促進

多様な人材の参入促進

Uターンが進まない背景

- 希望の企業がない
- 給料面での較差
- キャリアアップに対するイメージ
- 都会の生活が便利・魅力的

離職防止対策



働きやすく魅力ある環境の整備	採用活動の強化	広報・発信
- 処遇改善 - 多様な働き方 - DX推進による労働環境の改善 - 若者や女性に選ばれる建設産業の魅力や安心して働ける環境づくり - スキルアップに繋がる研修体制や資格取得の支援	- インターンシップ型採用 - 内定時期の早期化 - 県外者の負担軽減策	鳥取県の建設産業で働くことの魅力発信（ワークライフバランス）

47

県外企業の人材確保における特色

区分	地区	調査数	売上高 従業員数	募集資格	募集形態	教育研修制度	初任給（学卒） 諸手当	インターンシップ 受入時の対応
ゼネコン	東京	5	最大 363,333 11,364 最小 260,007 3,606	26卒 学部問わず	土木施工、土木技術設計、土木機械、電気 シビルエンジニア シビルデジタルエンジニア	資格取得支援	280,000~300,000 別居・家族手当 資格取得支援金 資格手当	交通費 宿泊費
	中国 (県外)	6	最大 42,336 978 最小 12,036 270	26卒 学部問わず	設計、施工計画、施工設計、生産管理、品質保証、技術提案	資格取得支援	235,700~271,000 家族手当 資格手当	—
	県内	8	(不明) 最大 224 最小 28	26卒 全学部・全学科	土木・建築、積算、測量（ICT兼務）、 BIM/CIMオペレーター	資格取得支援 奨学金返済助成制度	200,200~261,000 資格取得支援金 資格手当	—
コンサル	東京	5	最大 64,208 2,897 最小 28,173 1,278	26卒 第二新卒	技術・営業・管理部門 IT部門	技術士資格取得支援 社会人大学院進学支援	235,700~283,500 資格手当	交通費 宿泊費 給与支給
	中国 (県外)	7	最大 23,402 1,298 最小 815 91	26卒 第二新卒	技術、情報、管理、営業	技術士資格取得支援 社会人博士号取得支援	215,000~270,000 技術士資格取得支援金 社会人博士号取得支援	交通費 宿泊費 給与支給
	県内	3	(不明) 最大 134 最小 117	26卒 全学部・全学科	設計、地質解析、地籍、営業	資格取得支援 奨学金返済助成制度	200,800~220,200 資格取得支援金 資格手当	交通費 宿泊費

・表中の単位は、売上高（百万円）、従業員数（人）、初任給（円）であり、各地区の調査企業の最大最小を記載。県内企業の売上高は不明。
・県外コンサルおよびゼネコンは、日経コンストラクションにおけるランキング上位から選定。（ゼネコン：2024.9、コンサル2025.4）
・各企業のHPで公表されているデータを集計したもの。

他県での人材確保、離職防止の取組【都道府県土木職】

自治体	初任給	受験形態(大卒)	インターンシップ	資格取得	奨学金返還支援
全国	平均 234,010円 (地域手当込)	大学3年生から 受験可能 ・・・8自治体	全自治体で実施 有給・・・6自治体 交通費支給 ・・・6自治体	5自治体で導入 ・受験費用(交通費・受験手数料) ・教材費、通信講座授業料 ・合格者への勤勉手当加算	2自治体で導入
本県	225,900円	早期卒：6月下旬に内定 大学3年の受験不可	給与・交通費支給なし	-	-
奈良県	241,617円 (地域手当込)	年2回採用試験を実施。秋試験では大学3年生の受験可	有給 交通費支給	合格者へ一時金支給	5万円／月を最大5年間貸与 (10年の在籍で全額返還免除)
東京都	267,600円 (地域手当込)	年2回採用試験を実施。秋試験では大学3年生の受験可	給与・交通費支給なし	-	返還残額1/2を10年間代理返済(上限150万円)

49

他県での人材確保、離職防止の取組【都道府県土木職】

採用者の確保対策

- 専門筆記試験のない採用試験の実施(専門性は面接で実施)
- 技術職PRのための専用ウェブサイトの制作
- 若手職員19名をリクルーターに任命し、出身校を中心にリクルート活動を実施
- 土木技術職員養成塾(年間リクルート行事)
現場見学、インターンシップ、職業体験(給与支給あり)、受験サポート等の実施
- 内定式、内定者座談会の実施
- 県、市町村合同の保護者、教員向け業務説明会の実施

離職防止対策

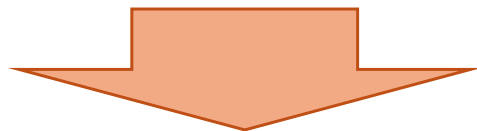
- 職員の意向(異動希望、業務、勤務地)把握及び人事配置への反映
- 作業服の見直し(働きやすいかっこいい作業服の導入)
- タブレット導入による現場からの情報発信、どれでもテレワーク環境の整備
- スキルアップやキャリア形成の研修実施
- メンター制度、1on1ミーティングの実施
- 新規採用職員に専属トレーナーを付け指導

50

(2) 県内公共事業の実施体制の改善

(2) 県内公共事業の実施体制の改善

限られた人員で運営できる業務体制



事業の協同化・効率化	人事交流	人材育成
- インフラ整備及び維持管理における県、市町村との協働事業化 ➤ 除雪区間の交換（県と市町で相互に） ➤ 年間の維持管理を地域に一元化（県から町に委託：県と日野郡3町） - 積算、発注、施工及び維持管理の分業化及び民間等外部への委託 - 鳥取大学を中心にした新技術導入と技術的助言による業務効率化と品質確保	自治体間における技術人材の派遣、交流	- 人材育成施設を活用した他分野人材も安心して働ける研修体制の構築 - 鳥取大学を拠点とした官民人材への最新技術のアップデート

鳥取県建設技術センターにおける支援状況

<令和7年度>

市町村名		主な支援業務内容						
		支援人数 (常勤換算)	積算支援			現場 技術	工事検査	センター支援日数 (日数換算)
			土木	下水	橋梁			
鳥取県		1.9人/年	34件			1件	9件	456日
東部	岩美町	1.0人/年			12件	4件		228日
	智頭町	0.2人/年			3件			36日
	八頭町	0.2人/年			3件	3件		36日
中部	倉吉市	1.6人/年		8件	8件	8件	5件	375日
	湯梨浜町	0.5人/年			10件			120日
	琴浦町	0.3人/年			5件			60日
	北栄町	1.4人/年	10件			10件		330日
西部	境港市	1.7人/年		17件	4件	4件	20件	396日
	大山町	0.5人/年			4件	3件		111日
	南部町	0.1人/年			2件			24日
	伯耆町	0.1人/年			1件			12日

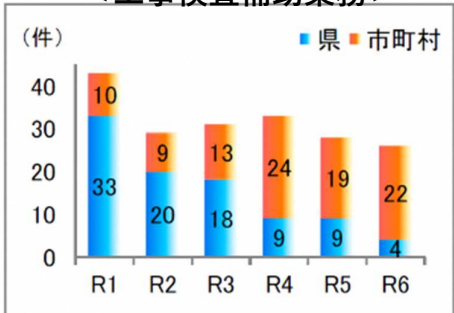
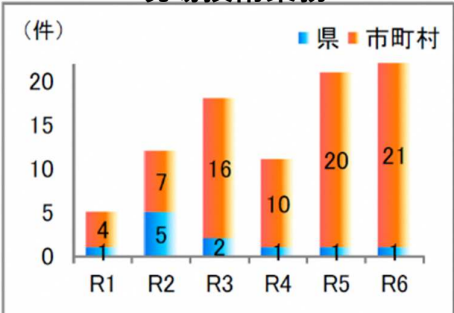
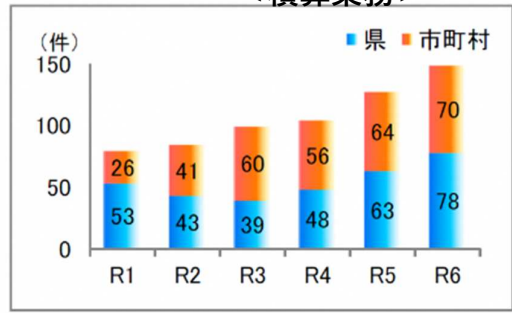
53

鳥取県建設技術センターにおける支援状況

◆ 支援内容

業務	内容	市町村職員の負担軽減
積算業務支援	県積算システムを使用した、起工設計書、変更設計書の作成	見積項目拾い出し～起工設計図書作成
現場技術業務支援	発注者に代わり、請負業者からの書類の代行受理・チェック、工事の施工管理	施工管理～変更設計図書作成
工事検査補助業務	公共工事の検査業務を代行	検査代行～検査立ち合い
橋梁補修技術支援業務	詳細調査及び詳細設計を進めるうえで、必要な技術的アドバイス	経験の浅い職員でも業務の遂行が可能

◆ 支援実績



〔工種〕 道路改良、河川・砂防、橋梁補修、下水道ほか

〔工種〕 道路改良、河川、橋梁修繕

※県は災害積算を含む

54

(1) 建設人材の確保・育成

- ・建設生産におけるDX推進による労働環境の改善
- ・県外人材確保に向けた処遇改善（奨学金返済支援、資格取得の奨励 等）
- ・若者や女性に選ばれる建設産業の魅力や安心して働ける環境づくりと情報発信
- ・県と市町村の技術人材の交流
- ・人材育成施設を活用した他分野人材のリスキリングによる参入促進（鳥取県産業人材センター、鳥取県建設技術センター）
- ・鳥取大学を拠点とした官民人材への最新技術のアップデート（インフラメンテナンスを担う「地域資格」の普及）

(2) 県内公共事業の実施体制の改善

- ・インフラ整備および維持管理における市町村との協働事業化
- ・積算、発注、施工および維持管理の分業化および民間等外部への委託
- ・鳥取大学を拠点とした新技術導入と技術的助言による効率化と品質確保