

Ⅲ 人材確保・育成と働き方改革

測量設計業協会では、技術職員の高齢化や若手人材の不足が深刻化する中、デジタル技術の進展により新たなスキルが求められています。

これからの業界の持続的発展のためには、「人材の確保・育成」と「働きやすい環境づくり」を一体的に進めることが不可欠です。そのために、以下の3つの施策を重点的に推進します。

① 若手技術者の確保と魅力発信[施策 8]

測量設計業の社会的意義や魅力を積極的に発信し、若い世代に加えて、シニアや女性にも「地域を支える誇りある仕事」としての理解を深めます。

高校・大学・専門学校との連携を強化し、職業体験・インターンシップ・会社説明会などを通じて業界の魅力を直接伝える取り組みを進めます。

また、SNS や動画などデジタル媒体を活用し、先進技術(ドローン測量・3D 設計・DX 活用)の現場を紹介することで、将来性のある業種としての認知度を高めます。

② 多様な人材活用・人材育成支援[施策 9]

慢性的な人手不足に対応するため、シニアや女性、外国人技術者の採用促進や技術実習制度の活用を支援します。

受入企業が安心して採用できるよう、働き方や言語・文化面のサポート体制を整備するとともに、技術者のキャリア形成を支援する仕組みを整えます。

また、国や自治体が実施する「人材育成助成金」「リスクリング(再教育)支援制度」などを積極的に活用し、各企業の人材育成投資を後押しします。

③ 働き方改革と労務環境改善[施策 10]

DX の導入による業務効率化を推進し、長時間労働の是正や柔軟な働き方の実現を図ります。

クラウドシステムの活用により、在宅勤務や現場・事務所間のリモート連携を可能とし、育児・介護と仕事の両立を支援します。

また、労働時間管理のデジタル化や健康管理体制の整備により、職員が安心して働ける労務環境を構築します。

「働きやすさ」と「働きがい」の両立を実現し、離職防止と定着率向上を目指します。

Ⅲ 人材確保・育成と働き方改革(経営委員会) ロードマップ

施策項目	短期(1～2 年)	中期(3～5 年)	長期(6～10 年)
① 若手技術者の確保と魅力発信 [施策 8]	<ul style="list-style-type: none"> ◇業界の魅力発信プロジェクトを立ち上げ ◇高校・専門学校・大学との連携強化(説明会・職場見学・インターン) ◇SNS・動画を活用した広報活動開始(ドローン・3D 技術紹介等) ◇若手社員による PR チームの編成 	<ul style="list-style-type: none"> ◇インターンシップ制度・共同採用イベントの定着化 ◇学校教育との連携カリキュラム開発(測量・DX・防災分野) ◇採用ブランディングサイト構築・デジタル広報強化 ◇地域イベント等での若手技術者による出前講座の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ◇「地域を支える技術職」としての認知拡大・ブランド定着 ◇次世代人材育成プログラムの恒常化 ◇業界横断的な若手人材交流ネットワークの形成 ◇全国的な人材確保モデルの確立
② 多様な人材活用・人材育成支援 [施策 9]	<ul style="list-style-type: none"> ◇シニア、女性、外国人技術者の受け入れ準備体制の整備 ◇受け入れ企業向けガイドライン作成 ◇言語・文化サポート体制の構築(マニュアル作成、研修実施) ◇国・自治体の助成制度情報の整理と周知 	<ul style="list-style-type: none"> ◇採用人材の定着支援(メンター制度・OJT 強化) ◇多文化共生型職場環境づくり(社内教育・マニュアル整備) ◇リスクリング助成金等を活用した再教育支援 ◇技能実習から正規雇用への移行支援体制の確立 	<ul style="list-style-type: none"> ◇多様な人材の管理職・技術リーダー登用の促進 ◇地域・企業・行政が連携した包括的な人材循環システムの構築 ◇海外教育機関との連携による人材供給ネットワークの形成
③ 働き方改革と労務環境改善 [施策 10]	<ul style="list-style-type: none"> ◇長時間労働の是正・労務管理の実態調査 ◇クラウド勤務管理システム・在宅勤務環境の導入 ◇リモート会議・電子承認体制の整備 ◇育児・介護支援制度の拡充と運用見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ◇DX による業務効率化(自動化・ペーパーレス化)の本格運用 ◇フレックスタイム・リモート勤務の定着化 ◇健康経営の推進(ストレスチェック・産業医連携) ◇働きがい向上プログラム(表彰・キャリア支援制度)導入 	<ul style="list-style-type: none"> ◇多様な働き方(副業・兼業・地域連携型勤務等)の容認 ◇AI を活用した人員配置・業務最適化 ◇完全成果型・柔軟勤務制度の定着 ◇「働きやすさ」と「働きがい」を両立した業界モデルの確立