建設業 しんこう

建設産業の
今を伝え未来を考える

3
Mar. 2018
No.496

特集

建設キャリアアップシステムの登録申請がはじまります！

一般財団法人
建設業振興基金

平成30年度

2級 建築施工管理技術検定
電気工事施工管理技術検定

学科試験のみ受験のご案内

前期試験日程

試験日	平成30年6月10日(日)
試験地	札幌・仙台・東京・新潟・名古屋 大阪・広島・高松・福岡・沖縄
受付期間	平成30年3月9日(金)～3月23日(金)
願書	平成30年2月23日(金)より配付

後期試験日程

試験日	平成30年11月11日(日)
試験地	札幌・青森・仙台・東京・新潟・金沢・名古屋 大阪・広島・高松・福岡・鹿児島・沖縄
	このほか学校申込限定の試験地として 帯広・盛岡・秋田・長野・出雲・倉敷・高知・長崎
受付期間	平成30年7月6日(金)～7月20日(金)
願書	平成30年6月22日(金)より配付

願書は一般財団法人建設業振興基金のみで取扱います。
取り寄せ方法については本財団ホームページをご覧ください。

国土交通大臣指定試験機関
一般財団法人 建設業振興基金　試験研修本部
〒105-0001 東京都港区虎ノ門4丁目2番12号　虎ノ門4丁目MTビル2号館6階
電話 03(5473)1581

試験案内
www.fcip-shiken.jp

建設産業の今を伝え未来を考える
建設業しんこう
3
Mar. 2018
No.496

CONTENTS

編集・発行：一般財団法人 建設業振興基金
〒105-0001 東京都港区虎ノ門4-2-12虎ノ門4丁目MTビル2号館
TEL. 03-5473-4584　FAX. 03-5473-1594
http://www.kensetsu-kikin.or.jp/

02 特集 **建設キャリアアップシステムの登録申請がはじまります！**
（一財）建設業振興基金建設キャリアアップシステム運営準備室
1 建設キャリアアップシステムの目的
2 システムに登録する情報と技能者の就業履歴蓄積のしくみ
3 技能者、事業者の登録はインターネットや郵送、窓口で申請
4 就業履歴の蓄積と情報の活用
5 システムを活用した技能者の処遇改善に向けた取り組み
6 結びにかえて

「専門工事企業の評価制度」について
国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課 専門工事業・建設関連業振興室長　髙田　龍 氏

08 FOCUS
若い土木技術者を地域ぐるみで育てる！
新設から1年を迎える
山形県立産業技術短期大学校 土木エンジニアリング科

PRESCRIPTION
10 **日本経済の動向**　日本経済に「真の夜明け」は来るか
11 **建設経済の動向**　談合課徴金に「アメとムチ」

12 連載 **かわいい土木**【第10回】
◆ **鍋島灯台**／香川県坂出市

14 **しんこうTODAY** 振興基金の活動報告

16 **Pick Up!**
全建協連ユニフォームデザインプロジェクト発表会
デモンストレーション 開催

プレゼント付アンケート実施中！是非ご協力ください。
『建設業しんこう』はWebでもご覧いただけます。
建設業しんこうWeb
建設産業の今を伝え未来を考える

https://www.shinko-web.jp/
しんこうWeb　検索

■「建設業しんこう」に関するご意見・ご要望　TEL.03-5473-4584（企画広報部）
kikaku@kensetsu-kikin.or.jp

デザイン・印刷：日経印刷株式会社
◎本誌記事の無断転載を固く禁じます。

特集

建設キャリアアップシステムの登録申請がはじまります!

（一財）建設業振興基金建設キャリアアップシステム運営準備室

「建設キャリアアップシステム」は、システムの運営主体である（一財）建設業振興基金において、昨年6月からシステムの設計・開発に着手し、今春から技能者と事業者のシステムへの登録を開始できるよう、現在、急ピッチで開発作業がすすめられています。

関係団体により運営協議会を構成し、システムへの登録料や利用料のほか、運用開始後1年で100万人の登録を目指し、開始後5年を目途に全ての技能者の登録を目指す方針、普及に向けたスケジュールなどを確認しています。

引き続き開発と運用体制の構築に努力して参ります。

1 建設キャリアアップシステムの目的

建設業就業者は498万人（2017年平均）で、ピーク時（1997年平均）から約27%も減少しています。少子高齢化はわが国全体が直面している問題ですが、特に建設業では、就業者数のうち34%が55歳以上である一方、29歳以下は約11%と全産業を大幅に上回るペースで高齢化が進展しており、将来にわたる担い手不足が懸念され、次世代への技術承継が大きな課題となっています。

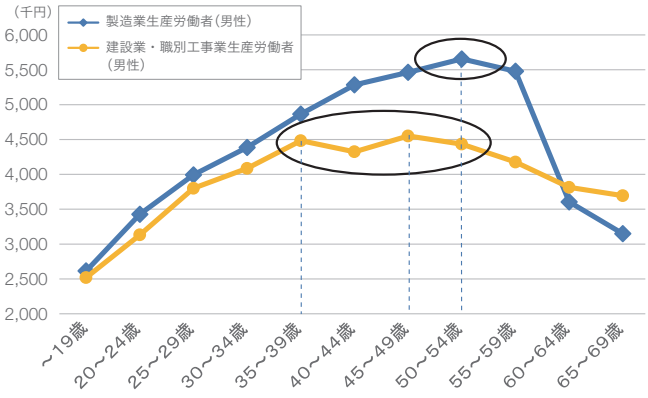
建設技能者の賃金の改善や社会保険加入など、処遇改善の取り組みによって、賃金水準も近年は上昇傾向にありますが、依然、製造業に比べ10%以上低い水準にあり、建設業の年齢別の賃金（賃金カーブ）のピークは製造業全体より早く、30代後半で到達しています。このことは、現場での本人の生産性に現れない管理能力や、後進の指導といった経験に裏付けられた能力が適切に評価されていないと考えられます。図1

また、建設技能者は異なる事業者の様々な現場で経験を積み、一人ひとりの技能者の能力が統一的に評価される業界横断的な仕組みも存在しないため、スキルアップが処遇の向上につながっていかない構造的な問題があります。

建設キャリアアップシステムは、技能者本人の情報、資格や社会保険加入状況と現場での就業履歴等の情報を建設業界横断的に登録・蓄積する仕組みです。システムの活用により、①技能者が能力や経験に応じた処遇を受けられる環境を整備し、将来にわたる建設業の担い手確保、②現場管理や書類作成、人材育成の効率化による生産性の向上を目指すものです。

建設キャリアアップシステムでは、本人確認をした技能者を

図1 年齢階層別の賃金水準（2016年）



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

システムに登録し、固有のIDが付与された建設業界共通のICカード（建設キャリアアップカード）を交付します。さらに、技能者がいつ、どの現場に、どの職種で、どの立場（職長など）で働いたのか、日々の就労実績としてシステム上に記録・蓄積されます。同時に、どのような資格を取得し、あるいは講習を受けたかといった技能、研鑽の記録も蓄積されます。こうして蓄積された情報を元に、最終的には、それぞれの技能者の評価が適切に行われ、処遇の改善に結びつけること、さらには人材育成に努めて優秀な技能者をかかえる専門工事業者の施工力が見えるようにすることを目指します。**図2**

建設キャリアアップシステムは建設業や技能者にとって基本的なインフラとなるものであり、この仕組みを活かして行政・業界が一体となってさまざまな取組を進めていくことが必要です。人材の育成評価に係る横断的な仕組みができることは、優秀な人材にとって魅力ある産業であり続けるために重要なポイントとなります。

図2 **建設キャリアアップシステムの構築**

建設キャリアアップシステムの普及・利用促進に向けた建設業関係団体説明会資料

2 システムに登録する情報と技能者の就業履歴蓄積のしくみ

建設キャリアアップシステムに登録された技能者が現場に入場する都度、技能者に交付したICカードと、システムが提供するカードリーダー等の仕組み、あるいは労務安全管理や入退場管理を目的とした既存の民間システムとの連携機能によって、事前に登録された「技能者情報」と「事業者情報」、「現場・契約情報」の3種類の情報が組み合わされ、技能者の「就業履歴情報」として蓄積されます。**次ページ図3**

技能者情報として登録するのは、現場入場時に作成する安全書類、作業員名簿や新規入場時のアンケートに記載される項目を想定したものです。技能者個人を特定する情報、資格や経験に関する情報については、技能者の評価に関する項目でもあり情報の真正性確保が前提となります。証明書類等の確認ができないものは区別して登録されます。外国人も対象としますが在留資格を併せて登録します。

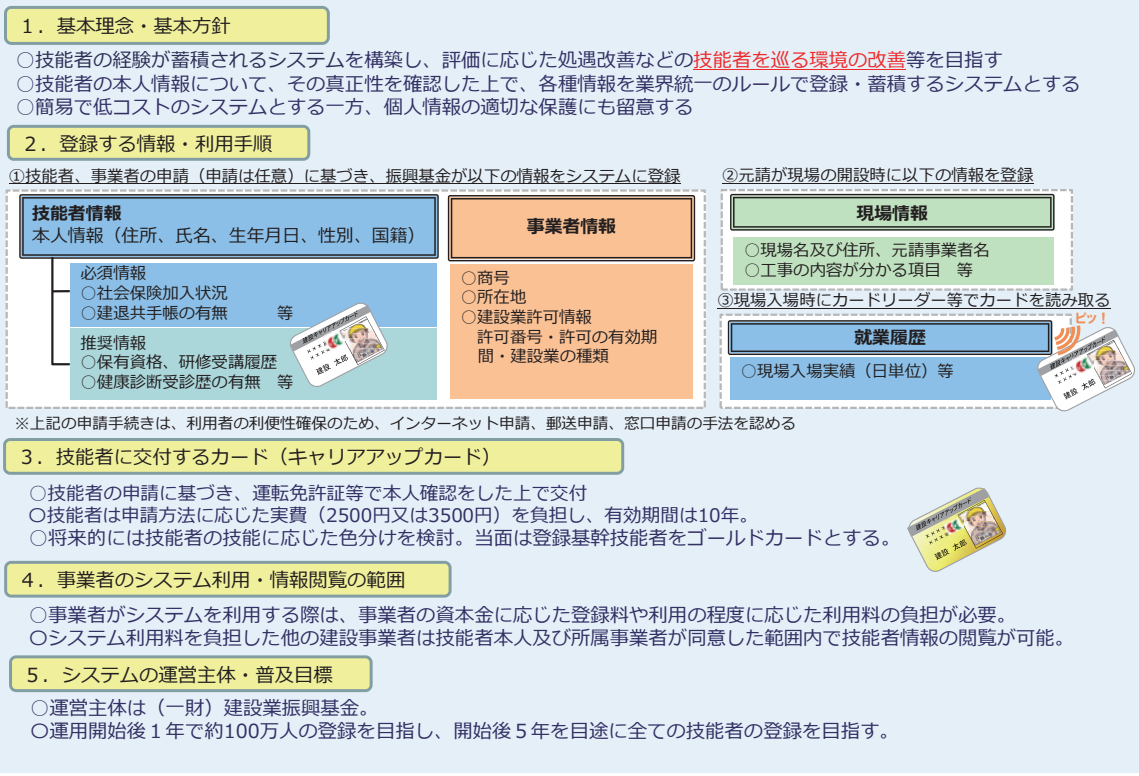
事業者情報は商号、所在地や建設業許可番号などの情報で、建設業許可を受けていない事業所も対象となります。技能者の所属事業所から元請け、下請け、法人、個人を問わずシステムに参加するすべての事業所が登録対象です。

現場・契約情報は、現場の名称、所在地、工事の種類などの情報で、技能者の就業履歴として蓄積されたときに、どこの現場でどのような工事・作業に従事したかが分かるような単位で登録します。大規模な工事であれば工区ごとに分けて登録することも、分譲住宅の現場は1棟ずつではなく開発単位で、地域での小規模リフォームは○○市内のリフォーム工事などと一括して登録することも可能です。

なお、住宅の現場などでは個人名を使用しない、○○町戸店舗併用住宅などの工事名称を使用していただくようお願いします。

図3 建設キャリアアップシステムの概要

建設キャリアアップシステムの普及・利用促進に向けた建設業関係団体説明会資料



3 技能者、事業者の登録はインターネットや郵送、窓口で申請

技能者、事業者の登録は、インターネット、郵送、窓口での申請が可能です。申請用紙は、業界団体や受け付け窓口等を通じて配布する予定です。

技能者は、本人確認に必要な書類（運転免許証等）の写しを提出していただき、運営主体や窓口で本人であることを確認したうえでシステムに登録します。登録・審査完了後、技能者IDを付与し、技能者の顔写真が印刷されたICカード（建設キャリアアップカード）を指定の住所に郵送します。運用当初は、通常のカードと登録基幹技能者を対象とした（ゴールド）カードの2種類になります。

事業者は、建設業許可通知書などの証明書類を添えて登録を申請します。建設業許可情報との連携機能により、簡略な入力を可能としています。審査完了後、事業者IDを付与し、メール（郵送）でお知らせします。

技能者、事業者の登録は、雇用事業主や上位企業による代行申請も可能です。とくに、技能者の社会保険等の情報を適切に登録するため、雇用事業主による代行申請を積極的にお願いする方針です。事業所が管理している従業員名簿等のデータを取り込み、技能者情報の登録を補助する機能も提供します。

システムへの登録料は、技能者は実費相当で、インターネット申請の場合2,500円（1年あたり250円）、郵送・窓口申請は3,500円（1年あたり350円）とし、負担いただくのは、新規登録時と10年ごとの更新時になります。

事業者は規模（資本金）に応じた登録料（5年更新）とシステム利用料を負担いただきますが、システム利用料は全事業者が負担する管理者ID利用料（1IDごとに2,400円）と元請事業者（現場を登録する事業者）が負担する現場利用料（就業履歴1件ごとに3円）になります。例えば、資本金1,000万円、年完工高1億円、元請として700件の就業履歴を蓄積するとして、年6,900円（元請工事が無い場合4,800円）を負担いただく予定です。一人親方は事業者としても登録しますが、登録料は無料です。なお、普及促進の観点から利用料の割引について現在検討中です。

4 就業履歴の蓄積と情報の活用

システムの本稼働に向けた開発作業も並行して進めており、今秋には、就業履歴情報の蓄積や閲覧機能を含め、全ての機能を提供できる予定です。

現場を開設した元請事業者は、現場情報をシステムに登録し、現場にカードリーダーを設置します。技能者が現場に入場する都度、ICカードをリーダーにかざすことで、技能者がいつ、どの現

場に、どの職種で、どのような立場（職長など）で働いたのか、日々の就業実績としてシステム上に記録･蓄積されます。**図4**

既存の民間サービス（労務安全管理や入退場管理システム）との連携機能を利用する方法、パソコン等からシステムに直接入力する方法によっても、就業履歴を登録することが可能です。

システムに登録･蓄積された情報は、技能者、事業者それぞれの立場で閲覧利用が可能です。技能者本人は、パソコンやスマホを使ってそれまでに蓄積された情報をいつでも閲覧でき、自らの経歴等の確認、証明に活用できます。

事業者は、自社に所属する技能者の情報を技能者本人と同様に閲覧が可能で、技能者が入場中の現場にあっては工事期間中の情報を元請･上位事業者も閲覧が可能となります。他の事業者に対しては、技能者と所属事業者が認めた情報に限って閲覧を認めることが可能で、自社の施工力をアピールする目的などで活用できます。

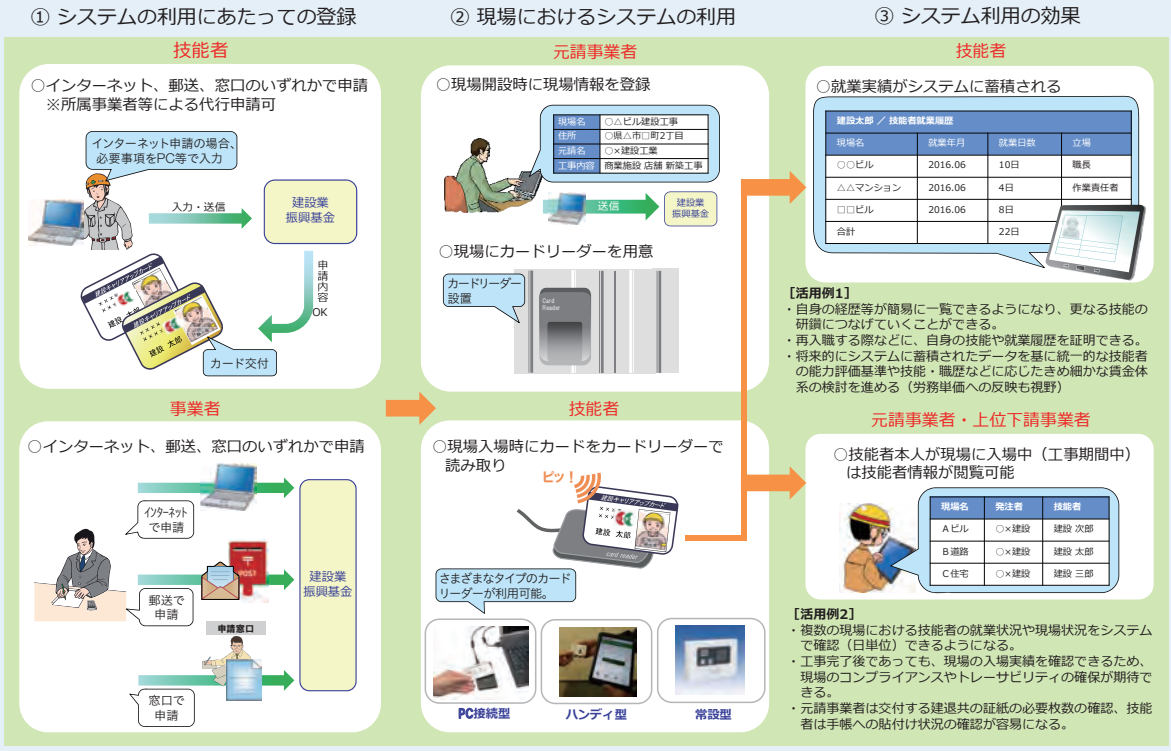
現場ごとの就業実績を技能者･雇用事業主･元請それぞれが把握できることから、建退共証紙の交付徹底にも活用できます。建退共制度は、証紙に替えて電子的に就業実績を把握する方式の検討も始まっています。

事業主にとっても、社会保険加入情報と就業実績をもとに法定福利費の支給を受ける根拠となり、現場入場に必要な資格の確認や台帳の作成にも活用できます。

施工体制台帳、作業員名簿など全建様式に対応した書類作成支援機能を追加しました。元請事業者の利便性を高めるとともに、施工体制や作業員名簿の内容が事前に登録されることで、技能者の就業履歴にその現場での職種や作業内容が適切に反映される効果もあります。

図4 建設キャリアアップシステムの利用手順

建設キャリアアップシステムの普及･利用促進に向けた建設業関係団体説明会資料



5 システムを活用した技能者の処遇改善に向けた取り組み

こうして蓄積された情報を元に、最終的には、それぞれの技能者の評価が適切に行われ、処遇の改善に結びつけること、さらには人材育成に努めて優秀な技能者をかかえる専門工事業者の施工力が見えるようにすることを目指します。**次ページ図5**

システムには、技能者の資格や経験を真正性の高い方法で蓄積しますが、職種に応じた知識や技能も技能評価の重要な要素となります。

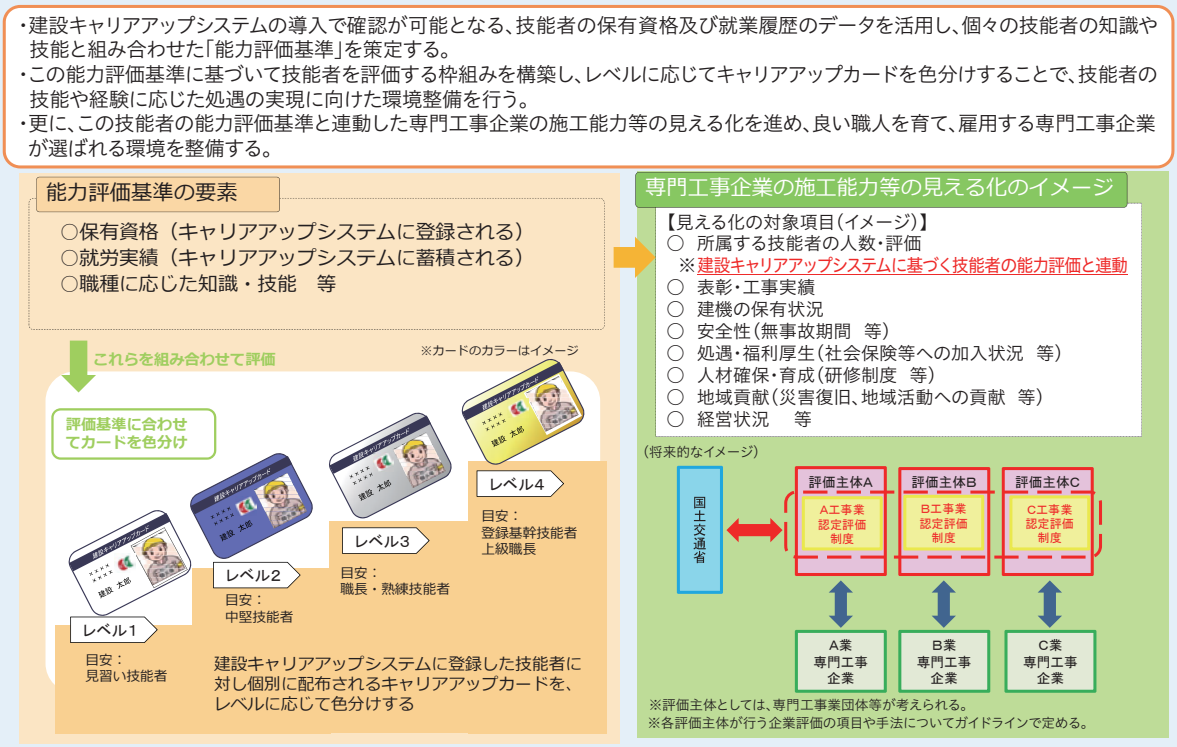
国交省はシステムに蓄積される情報を活用した、建設技能者の能力評価のあり方について検討を開始しました。業界団体を集めて昨年11月に開催した第1回の会合で、評価の客観性の確保、技能者の能力を評価する要素、評価に要するコスト（費用･時間･手間）、業種間のバランス等を論点にあげて、専門工事業団体へのアンケート調査も実施し、29年度内に中間とりまとめを目指す考えを示しました。

また、技能者の能力評価基準の議論と並行して、専門工事企業の施工能力の見える化についての検討もすすめる方針です。

今秋のシステムの運用開始、現場を登録し就業履歴情報の蓄積が開始されるタイミングで、技能者の能力評価基準と事業者の評価制度の枠組みを提示し、制度の運用に向けた準備を開始、評価制度を31年度に稼働させることを展望しています。
次ページ参照

図5 技能者の処遇改善に向けた取り組み

建設キャリアアップシステムの普及・利用促進に向けた建設業関係団体説明会資料



6 結びにかえて

今春から技能者と事業者のシステムへの登録開始、秋頃から現場で就業履歴の蓄積が開始できるよう、開発作業は大詰めを迎えています。まずは、郵送での受け付けを開始し、続いてインターネットでの受付を開始する予定です。登録申請用紙や手引き類も近日中に建設業団体を通じて配布できるよう準備を進めております。

技能者や事業者の申請受付業務を担っていただく窓口業務についても、現在関係者の皆様と調整を進めています。

建設業振興基金は、このシステムが建設業に欠かせないインフラとして信頼され、使い勝手も良い、皆さんに歓迎されるシステムとするために、開発と運用体制の構築と広報にも引き続き力を尽くして参ります。システムの概要やQ&Aをホームページに掲載しておりますが、今後、チラシやリーフレットなど広報資料も順次拡充して参りますので、皆様のご理解を賜りますよう、お願い申し上げます。

建設キャリアアップシステム案内ホームページ
（建設業振興基金HP）
http://www.kensetsu-kikin.or.jp/ccus/index.html

建設キャリアアップシステムシンボルマークが決定しました!

大賞受賞者 工藤 和久 さん
青森県在住 グラフィックデザイナー

505件の応募の中から大賞を受賞した感想
とにかく驚いているし嬉しいです。日本は資源は少ないけど人の力とか技の力が素晴らしいと思う。日本の誇れる建設業の技術や技能の継承など建設キャリアアップシステムがその一躍を担ってくれたらうれしいです。

制作コンセプト
建設の「Construction=C」とキャリアの「Career=C」の文字を基調に安全ヘルメットをかぶって、建設業の未来を見つめ担う男女の横顔で赤は太陽、緑は大地で国の土台作りを担う元気な建設業を明快にイメージしました。

「専門工事企業の評価制度」について

国土交通省 土地·建設産業局 建設市場整備課
専門工事業·建設関連業振興室長
髙田　龍氏
（聞き手：建設業しんこう編集部）

「専門工事企業の評価制度」について、現在の検討状況を教えて下さい。

国土交通省では、建設キャリアアップシステムが平成30年秋に運用開始されることを見据え、「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」を立ち上げ、システムに蓄積される情報を活用した建設技能者の能力評価のあり方について検討しています。

この検討会では、技能者の能力評価基準の議論が中心になりますが、技能者の能力評価は、専門工事企業の施工能力にとって重要な要素となり、連動させることが可能であることから、この検討会においても専門工事企業の施工能力等の「見える化」について議論をしていただいています。

どのような項目が「見える化」されるのでしょうか。建設キャリアアップシステムとの関係についても教えて下さい。

まだ検討段階で、これから有識者や建設業関係の方々と議論していくことになりますが、例えば、施工能力·実績という点で、技能労働者のレベル·人数。これについては建設キャリアアップシステムと連動させたいと考えています。そのほか、建機の保有状況や表彰、工事実績。安全衛生の面で、優良企業か否か、労災の状況など。処遇や福利厚生の面で、社会保険の加入状況や給与制度、人材確保·育成。防災などの地域貢献や生産性向上の取組。経営状況等についても「見える化」する項目として検討しています。

見える化した企業情報について、どのような使われ方を想定されていますか。この制度を導入する狙いについても教えて下さい。

発注者や元請企業が下請企業を選定するとき、さらには入職希望者が就職先を検討するときなどに、必要に応じてこうした情報を活用していただくことを想定しています。

すべてをこの制度で完結させることは困難だと思いますが、コストだけではない評価軸、それもオープンになった情報で、競争が行われ、まじめに取り組んでいる企業の受注機会が拡大し、技能労働者の処遇改善や人材への投資に繋がる好循環ができることを期待しています。

制度構築にあたっての課題等があれば、教えて下さい。

具体的には、これから議論していきますが、課題、論点は多くあると思います。評価や情報の信頼性、客観性を担保しつつ、制度が広く活用されるフレーム作り、そのための国の関与や情報の管理の方法など。そのためにも、関係者にご理解を頂きながら進める必要がありますし、（平成30年度予算成立が前提ですが）調査事業も活用し検討会を設置し、実態やニーズも調べながら制度設計をしていきます。重層的な業務遂行の実態の取扱も検討課題だと思います。

また、専門工事業は職種によって多種多様であり、それぞれに特徴が異なりますので、国が枠組を提示した後は、各専門工事業団体において基準等を作っていただく、カスタマイズしていただくことも考えています。団体によって温度差があるかもしれませんが、これは専門工事業の、建設産業の将来のために必要なんだという、そういう気持ちで取り組んで行きたいと思います。

最後に、専門工事業·建設関連業振興室長というお立場から、今後の建設業界、特に専門工事業のあるべき姿·期待することをお聞かせ下さい。

人口減少、近い将来の高齢者の大量離職という状況の中、中長期的な観点での担い手確保·育成が課題ですが、その一方で、インフラの整備や地域の災害対応、都市開発や住宅建設といった建設業の役割は、これからも重要なものだと考えます。そのためには、担い手確保の取組を一層進める必要があり、具体的には、長時間労働の是正や週休2日の確保といった働き方改革、適切な賃金水準の確保や社会保険加入の徹底、生産性向上など、どれも喫緊の課題です。

こうした課題には、我々行政はもちろん、業界含め関係者一丸となって取り組んでいく必要があると考えています。今回の建設キャリアアップシステム、技能者の能力評価、専門工事企業の評価等が、こうした課題に対応するための有用なツール、機会になればと思います。

FOCUS

若い土木技術者を地域ぐるみで育てる！

新設から1年を迎える
山形県立産業技術短期大学校 土木エンジニアリング科

「山形県の産業発展を支える人材育成」を目標に、幅広い分野の「ものづくり」に係る技術教育を展開してきた山形県立産業技術短期大学校（以下、産技短）。同校に2017年4月、公共職業訓練における土木系の高度専門課程としては全国初の「土木エンジニアリング科」が誕生しました。「君が山形を創るんだ!」をスローガンに県内の自治体および企業との連携のもと、郷土に貢献する土木技術者を育てたいと意気込む同学科を紹介いたします。

山形の土木技術を担う若手人材の育成が急務

平成5年の開校以来、2,000人以上の卒業生を送り出してきた産技短。新たに「土木エンジニアリング科」が創設された背景について校長の尾形健明氏は「高速道路など県内の社会資本整備は、まだまだ発展途上にあります。加えて、道路や構造物などインフラの老朽化対策や自然災害への対応など土木技術者に対するニーズは高まる一方です。建設業界の高齢化が進み、若手技術者が不足する中、積極的に次の世代を担う人材を育てようとの狙いがありました」と振り返ります。

建設業界からの強い要請を受けた山形県では、「土木エンジニアリング科基本構想検討委員会」を設置。平成27年5月の第1回会合以降、山形県建設業協会や県内の各企業と力を合わせて新学科創設の準備を進めていきました。

山形県立産業技術短期大学校
校長　尾形 健明氏

「新学科の創設に当たっては、吉村知事の指示の下、県当局の力強い取組みと建設業界の後押しがありました。その背景には、県内における土木技術者の担い手不足に対する危機感と東日本大震災の被害を目の当たりにして、東北の復興のためにも土木技術者育成が急務だとの強い決意があったのです」。

ICTなど新分野でも地域の期待に応える

産技短の大きな特色の一つに、県を挙げての産官学連携によるバックアップがあります。同校の支援団体である「教育研究振興会」には、県内の有力企業およそ250社が参加。毎年の合同企業説明会など卒業生の就職希望に応えるための環境が整備されています。なお、教育研究振興会には建設系企業も新たに約50社が加わっており、土木エンジニアリング科の創設以来、多くの支援を受けてきたと尾形校長は語ります。

「これまで山形県には東北の中で唯一、土木分野の高度人材を養成する学校や職業訓練施設がありませんでした。そうした意味でも、行政を含む県内の建設産業界の期待にしっかりと応えていく責任を感じています」。

同科の訓練時間は2年間で2800時間。限られた期間で建設業界や国土交通省、県からの支援をいただきながら実践技術者の育成を目指しています。土木工学の基礎のほか、山形県の地域特性に関する知識や国が提唱しているi-Constructionにも対応した人材を輩出するため、3D CADやUAV測量など最新のICTを活用した土木技術の習得にも力をいれています。

また実際の現場での仕事を学ぶためのインターンシップにも力を入れています。昨年11月には企業実習を実施し、さらに2年の進級時は就職に向けた企業実習も予定されています。

3D CAD実習では一人一台を用意。

完成した専用の実習棟。4月から使用を開始する。

将来は現場監督として「ものづくり」を！

菊池 果歩さん

土木エンジニアリング科の第1期生は21名。工業系高校と普通科系高校出身者の比率がほぼ半々という点からも、職能を身につけたいと考えている生徒の関心の高さがうかがえます。またほとんどは県内出身ですが、県外から入学した生徒も。**菊池果歩さん**は青森県青森市出身。「高校の時に東日本大震災の被災地に行く機会があり、復興に貢献するためにも将来は土木関係に進みたいと考えました。しかし地元周辺には土木専攻の学科を持つ大学が少なく、探していたところ、この大学校を見つけ、県立でカリキュラムや組織もしっかりしているので決めました。将来は現場でものづくりの過程をまとめていく現場監督になりたいと思っています。」

高橋 直也さん

高橋直也さんは山形県村山市出身。「以前から立体の構造物を見るのが好きで、将来そういう仕事に就きたいと考えていたところ、高校の先生から土木エンジニアリング科が新設されると聞いて決めました。普通科高校だったので、土木の勉強はゼロからのスタートでしたが、先生もとても優しく丁寧に指導してくれますし、実習が多いので自分の手で実際に体験しながら覚えていけます。将来は現場監督になって、トンネルや道路を自分で作ってみたいですね。」

水沼 将吾さん

南陽市から通う**水沼将吾さん**は「高校時代から土木に興味を持っていたのですが、2年生のときに部活動で東日本大震災の被災地に行く機会がありました。この時に現地の壊れた建物や構造物を目の当たりにして、自分も復興に貢献できるようなものづくりをしたいと考えたのが、この学科を選んだ理由です。授業は実習が多いので、実際に作業しながら学べるのが楽しいです。将来は山形を中心に、道路や街をよりよくする仕事を手がけたいですね」とそれぞれしっかりした目標を見据えています。

「学生たちのチームワークはとても良い」と尾形校長。普通科高校と工業高校出身の生徒が、お互いに得意な科目を教え合うなどの姿も見られるそうです。

「同科の知名度はまだまだこれからです。第1期生を県内の企業に受け入れてもらい、土木エンジニアリング科の卒業生であることをどんどん広めていって欲しい」（尾形校長）。これからの山形県の建設を担う新たな人材の輩出に大きな期待が込められています。

実習前の授業風景

施工管理実習の様子

Column

担い手確保には地道な活動を続けることから

一般社団法人山形県建設業協会 専務理事兼事務局長 **佐原 伸児** 氏

土木エンジニアリング科の創設は、建設業界の要請と山形県知事の思いが重なって実現したもので、基本構想検討委員会への参加に始まり、その後支援検討会で連携・支援について検討を行ったほか、オープンキャンパスの協力など山形県建設業協会も大いに協力させていただきました。ここまで取り組む理由には、やはり土木分野での深刻な人材不足です。高齢化・少子化が進む中で、地域社会や企業が人材を育てる仕組みが求められていると考えます。その中で、同科で学んでいる学生たちが口々に「現場監督を目指す」と語ってくれており、大いに勇気づけられました。担い手の確保は継続して地道に活動していくことが重要。他県でも人材不足が問題視されていますが、まず「動かなければ始まらない」そう思っています。

山形県立産業技術短期大学校ホームページ　http://www.yamagata-cit.ac.jp/

バブル再来の懸念？

日本経済に「真の夜明け」は来るか

みずほ総合研究所 チーフエコノミスト　高田　創

みずほ総合研究所は、昨年12月に「とんでも予想2018年」を発表した。予想の特徴は、地政学的な不安が世界中にあるなか、1980年代のバブル的な色彩がみられるというもので、中でも多くの方から関心が寄せられたのは、バブル的世相の再来予想であった。今回は、今日の日本経済の置かれている状況などから、この予想について解説する。

「雪の世界」から「普通の国」へ

「とんでも予想2018年」**(表)**では、項目8を中心に、株式市場を含めたバブル的世相の再来を指摘しているが、この点に関する筆者の認識は、バブルの再来というよりは、平成の到来以降、長らく続いた「雪の世界」が転換し、日本も「普通の国」に戻っていくというものである。

この「普通の国」という概念は、株式市場の時価総額の推移**(図)**から考えたものである。1980年代は日本が突出していた時代だったが、平成元年を境に、日本は長い「雪の世界」に入る。世界の株式市場が右肩上がりの上昇を続けるなか、日本だけが世界から隔絶され、昭和末期とは一転して、資産デフレ・超円高で「雪の魔法」がかかったような状況にあった。日本企業は生き残りをかけてバランスシートを持たない経営とリストラ経営を行い、そのモードが20年以上続くなかの進化形が、「平成マインド」とも言える草食系になったデフレ均衡の姿であった。

改革継続による「真の夜明け」への期待

平成から四半世紀以上が経過し、アベノミクスの5年間で、資産デフレ・超円高の「雪」が溶けてきた。2017年秋の総選挙の与党勝利で、現在の改革が2020年代まで、もう4年近く続く期待が生じ、マインドにも転換の兆しが生じたことから、以降、「夜明け」の観測が強まった。日本も漸く世界並みの成長トレンド、「普通の国」に戻るとの認識が、2018年には広がっている。

アベノミクスの5年間で、20年近いバランスシート調整に起因したマインドの落ち込みが蘇生されるには至らなかったが、2020年代まで経済重視の姿勢が続けばマインドが変わりうるとの期待が、海外から生じたことは重要だ。適合的期待とされるように、20年にわたって生じたマインドの落ち込みからの蘇生は、最低10年近い改革継続でようやく果たし得るとの期待だろう。

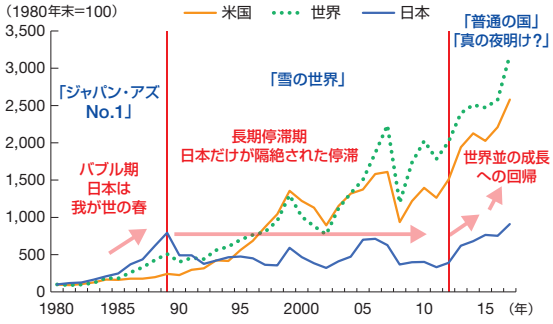
当然、海外が下落すれば日本も下落するが、少なくとも海外が上昇するなか日本だけが隔離された「雪の世界」は、平成の転換と共に変わりゆくとの期待が、「真の夜明け」として現れてきた。以上の観点から、改革の継続として「二人の総裁」、4月の日銀総裁の新任期と、9月の自民党総裁選で現在の総裁が再任されることが、連続性の観点から重要だろう。

■ 表 みずほ総研とんでも予想2018年

1	共和党・民主党との連携を使い分けたトランプ大統領が、税制改革や移民制度改革、インフラ投資等を次々と実現。好調な経済にも助けられて支持率は急上昇、中間選挙でも勝利し、各国企業の「トランプ詣で」が更に盛んに。
2	中東と米国の深刻な供給不安で石油相場が80ドルに高騰。サウジアラビアとイランの対立が激化し中東各地に火種が拡大。米国ではHelene、Isaac、Joyceとカテゴリー5のハリケーンが立て続けに上陸し、原油生産が停止。
3	トルコのEU加盟交渉決裂を機に、トルコ国内にいる大量の移民が再び欧州に流入。欧州で難民問題の深刻化を受けてEUへの不満が広がり、イタリア総選挙でEU懐疑派の五つ星運動が大勝。Italexitの是非を問う国民投票の実施へ。
4	EUとの交渉が難航するなか、英国のテリーザ・メイ首相が退陣。英国世論が変化して2度目の国民投票が実施され、Brexit撤回へ。
5	中国が航空インフラや宇宙開発などで国際協力に関する政策を集約し、一帯一路構想に「空のシルクロード」を追加。中国産ジェット旅客機の海外輸出も始動。一方、日本ではAIIB加盟を契機に1980年代のシルクロードブームが再燃。
6	北朝鮮と米国がICBM開発放棄と核保有国承認の取引で妥結。米朝に加え中国を加えた米中朝首脳会議が実現。恒久的に北朝鮮の核のリスクにさらされる日本は苦しい立場に。
7	政府がデフレ脱却宣言を実施。「真の夜明け」期待と春闘での賃上げの動きが進む中、日銀は物価目標2%を中長期的な目標に変更。「OKルール」でイールドカーブコントロールの運用を緩和し、一定の長期金利上昇を容認。
8	日米株ともバブルの様相を強め、日経平均は3万円、ダウ平均は3万ドルを突破。日本では高級車やクルーザーが飛ぶように売れ、六本木のジュリアナ東京が復活、繁華街ではタクシーが拾えないといった平成最後の「世紀末」ブームに。
9	投機的な資金流入により仮想通貨市場が過熱し、ビットコインは一時3万ドルを突破するも、当局の規制強化を契機にクラッシュ。一方、銀行による独自の仮想通貨発行が相次ぎ、日本にもついにキャッシュレス社会が到来。
10	平昌オリンピックで日本は女子の驚異的活躍で長野オリンピックの10個を大きく上回る過去最高のメダル数に。ウインタースポーツブームは訪日外国人にも波及して冬季の「コト消費」拡大に寄与。東京オリンピックへの期待もマックスに。

(注)1.2017年12月6日発表の予想。
2.蓋然性は必ずしも高くないものの、発生・実現した場合の重要性が高く、注目すべき事象。
(資料)みずほ総合研究所作成

■ 図1 株式時価総額の推移



(注)2017年は日本を除き推計値。
(資料)WFE、Bloomberg、東京証券取引所より、みずほ総合研究所作成

独占禁止法改正の方向性

談合課徴金に「アメとムチ」

日経コンストラクション編集長　野中　賢

談合などの行為で独占禁止法に違反すると、企業には巨額の課徴金が課せられる。一方で、調査をスムーズに進めるために、違反を自主申告した企業に対しては課徴金減免制度（リーニエンシー）を設けている。ただし、この制度を“悪用”する企業もあり、「逃げ得だ」という指摘も出ていた。公正取引委員会ではこうした事態を受け、減免制度を見直す方針を固めた。

独占禁止法で課徴金制度が設けられたのは1977年。その後の独禁法の改正によって、算定率の引き上げや課徴金の対象拡大など、罰則を強化してきた。2016年度に公正取引委員会が課徴金の納付を命じたのは32の事業者で、総額は90億円余り。平均すると1社当たり約3億円に上る。

課徴金の額は、最大3年分の違反行為による売り上げを基に算定する。建設業の場合、大企業であれば10%、中小企業であれば4%が通常だ。違反の再犯者や談合首謀者に対しては、さらに罰則を強化している**（図1）**。

申告順だけで決まっていた課徴金の減免率を調査への貢献度などに応じて増減

一方、2006年の独禁法改正では、違反を自主申告した企業に対して課徴金を減免する制度を設けた。違反の実態調査を円滑に行うのが目的だ。

現行の制度では、課徴金を減免するのは最大5社、減免率は30～100%の範囲で、企業の申告順序に応じて決まる。ただし、申告した企業がその後の調査にどの程度協力したかは減免率に反映されないので、真っ先に申告して課徴金を免れた企業が違反行為についての情報を開示しないなど、減免制度の目的を達成できないケースがあった。

こうした背景から公正取引委員会は、課徴金の減免率を実態調査への貢献度に応じて増減させる独禁法の見直し案をまとめた。調査を妨害した場合は課徴金を上乗せするなど、「アメとムチ」の使い分けで企業の調査協力を促す。

見直し案の概要は**図2**の通りだ。企業の調査協力の度合いに応じて、公正取引委員会が一定の範囲で減免率を増減できるようにする。例えば、2番目に申告した企業が実態解明するのに重要な資料を開示すれば、従来なら50%の減免率を70%に引き上げるといった具合だ。逆に、対応が非協力的な場合は30%に下げることも可能にする。

これまで対象外だった6番目以降に申告した企業も、調査への貢献度が高ければ課徴金を減額する。他方、調査を妨害した企業には課徴金を上乗せする。

減免率の決定に透明性を保つため、企業が提出するデータや書類などの種類ごとに、重要度に応じたポイントをあらかじめ設定する。企業が資料の提出によって獲得したポイントの合計で減免率を決める仕組みだ。

違反行為の対象期間を3年から10年に延長「逃げ得」を許さない制度に

課徴金の金額を算定する対象期間も見直す。現行制度では、違反行為で過去3年分の売り上げに対して金額を算定している。しかし、近年公正取引委員会が摘発した事例では、違反行為は平均4年、悪質な例では10年続くなど、逃げ隠れた企業ほど結果的に得をする場合があった。算定期間を10年に引き上げて、「逃げ得」ができない制度にする。

ただし、法案が改正されるのは少し先のことになりそうだ。公正取引委員会は、これらの改正法案を2018年の国会に提出する予定だった。しかし、企業と弁護士の間でやり取りする情報を秘匿する権利について自民党の競争政策調査会などで意見がまとまらなかったことから、提出は19年以降に見送られる見込みだ。

■ 図1 建設業における課徴金の算定率

大企業			中小企業*1		
通常		10%	通常		4%
特殊な場合	再度の違反*2	15%	特殊な場合	再度の違反	6%
	主導的な役割*3	15%		主導的な役割	6%
	再度の違反かつ主導的な役割	20%		再度の違反かつ主導的な役割	8%
	早期離脱*4	8%		早期離脱	3.2%

*1：建設業では資本金が3億円以下、従業員数が300人以下
*2：公正取引委員会の調査開始日から遡って10年以内に課徴金納付命令などを受けたことがある場合
*3：入札談合事件の幹事会社など、違反行為で主導的な役割を果たした場合
*4：違反行為の実行期間が2年未満で、公正取引委員会の調査開始日の1カ月前までに違反行為をやめていた場合
（資料：公正取引委員会）

■ 図2 課徴金制度見直し案の主な内容

	従来	見直し案
算定期間	●過去3年分	●過去10年分
算定率	●企業規模や業種ごとに設定	●業種にはよらず、企業規模の実態に応じて設定
減免率	●申告順位で5位までを減免 ●減免率は30～100%	●申告順位に加えて、調査への協力の度合いに応じて変動 ●6番目以降の申告も減免の対象に ●調査妨害があれば課徴金を上乗せ

公正取引委員会の資料を基に作成

かわいい土木 第10回

「朝まで待って」と伝えた明治の灯台

鍋島灯台／香川県坂出市

岬の突端に威容を誇る大きな灯台も素晴らしいけれど、古くて小さな灯台のかわいらしさも捨てがたい。瀬戸内海の無人島にちょこんと載った白いエンジェル、鍋島灯台。明治の“お雇い外国人”ブラントンが、この灯台に与えた役割とは――。

Photo·Text：フリーライター　三上 美絵
大成建設広報部勤務を経てフリーライターとなる。「日経コンストラクション」（日経BP社）や土木学会誌などの建設系雑誌を中心に記事を執筆。広報研修講師、社内報コンペティション審査員。著書『土木の広報～『対話』でよみがえる誇りとやりがい～』（日経BP 社刊、共著）

JRのマリンライナーで岡山から四国へ渡るとき、瀬戸大橋の高欄の間から、小さな丸い島のてっぺんに建つ白い灯台が見える。鍋島灯台だ。鍋島は「大きめの岩」と思えるほどの無人島で、灯台の高さもわずか10m弱。全体のこぢんまりした趣きがドボかわいい。

鍋島灯台に初めて灯が点ったのは1872年（明治5年）12月。明治に洋式灯台が建設されるようになったごく初期のもので、約150年前の創建時の姿がほぼそのまま残っている。

難所の手前で船を停める「停泊信号」

幕末にアメリカ、イギリス、フランス、オランダと結んだ通商条約の追加協定（改税約書）で、開港に備えて日本の沿岸に8基の灯台を建設することが決まった。航路標識の整備は、列強をキャッチアップしようと海運の強化に乗り出した日本にとっても、重要な施策だった。

明治に入り、鍋島灯台をはじめ多くの灯台建設を指揮したのが、「お雇い外国人」と呼ばれた外国人技師の一人、イギリス人のリチャード·H·ブラントンだ。

鍋島灯台で面白いのは、建設当初の役割だ。私は、灯台といえば、夜間に船が安全に航行するための目印とばかり思っていた。だが、鍋島灯台は「停泊信号」、すなわち、船がその先へ進まないよう停めるための灯台だったのだ。

瀬戸内海は、東西450km、南北50kmほどの内海に数千の島々が散在する。船は、狭く長い航路を座礁の危険と背中合わせで進まなければならなかった。陸の明かりも今ほどなく、灯台も未整備だった当時、夜間の航海は困難を極めた。外国船はこの航路を「Dark Sea（暗黒の海）」として恐れたという。

だが、夜間の航海が容易になるほど随所に灯台を設置するには、莫大な費用がかかる。しかも、その効果は未知数だ。そこで、ブラントンは考えた。「無理に危険な航海を促すより、安全な場所に停泊させ、夜が明けてから難所を通せばよいのではないか」――と。

こうして香川県坂出市沖の鍋島灯台と愛媛県松山市沖の釣島灯台の2カ所に限っては、船舶の停止信号として使われることになったのだった。

鍋を伏せたような形状から名前がついたと言われる鍋島。元は独立した島だったが、今では堤防で与島と陸続きになっている。「灯台守」の職員が住んだ「灯台退息所」は近代洋風建築として四国村に移築されている。（写真提供:坂出市）

瀬戸大橋が通る与島の南端（画面の右下）に鍋島灯台が見える。

鍋島灯台の全景。1階に半円形の付属室が付いている。ブラントンの設計した灯台に多く見られるデザインだ。隣接する「小与島」の花崗岩を切り出して積み上げた。一般公開は不定期。

「灯台の父」が今に伝える土木の思想

ブラントンが日本で「灯台の父」としてたたえられていることは、以前から知っていた。今回驚いたのは、資料の中に「ブラントンは鉄道技師で……」という一文を見つけたことだ。え、鉄道? 灯台技師じゃないの?

じつは、ブラントンは来日するまで鉄道を専門とする土木技師だった。スコットランドの著名な灯台技師であるスティーブンソン兄弟によって、日本に灯台技術を導入するための人材として選ばれ、わずか2カ月間の研修を経て派遣された。

明治維新直後にやってきた26歳のブラントンは、灯台建設予定地の調査と選定に精力的に取り組んだ。これと並行して居留地の道路建設や横浜での電信建設と鉄橋建設、実現しなかったものの上水道計画も手掛けている。まさに八面六臂の活躍ぶり。灯台ばかりでなく「日本の近代土木の父」なのだ。

灯台の計画にあたっては、むやみに数を増やすのではなく、「危険な場所は朝まで待つ」という柔軟な発想で、最も合理的で効果的な配置を提案したブラントン。今では通常の灯台と同様、夜間の航海を導く鍋島灯台は、彼の遺した「ドボクの心」を特徴的な赤と緑の光に込めて、今夜も瀬戸内海を照らしている。

水銀の入った容器(水銀槽)にライトを浮かせる構造。数100キロの重いレンズを小さなトルクで回すことができる。今は電動モーターだが、以前は吊り下げた分銅によって回転させていた。

灯台は近くのものと区別するために光り方と色の組み合わせをそれぞれ変えている。赤と緑の2色が交互に光る「不動赤緑互光」は珍しい。

ドームの上には「東西南北」の文字をデザインした風見鶏と、落雷から機器を守る避雷針が付いている。

レンズ台の銘板には、灯台技師スティーブンソン兄弟とスコットランドの首都エジンバラの名が記されている。創設時にレンズとともに輸入されたと見られる。

アクセス

通常は鍋島には入れないが、陸続きになった与島までは行くことができる。坂出駅から与島まではバスで約30分。

しんこうTODAY
振興基金の活動報告

第22回建設業経営者研修
産業間の競争を踏まえて「人材確保・育成」の勝ち残り戦略とは
～人気企業の秘密について～

本財団では、2月16日（金）、フクラシア東京ステーションにて、「建設業経営者研修」を開催し、全国から約60名の建設業経営者の皆様にご参加いただきました。本研修会は、建設業経営における重要課題をテーマに開催してきましたが、今年は、ここ数年テーマとしている「担い手の確保・育成」を軸に、i-Constructionを活用した「生産性向上」の視点も加え、開催いたしました。研修会の概要をご報告します。

講演 1　建設技術の新たなステージi-Constructionにおける人材育成

立命館大学理工学部教授
建山 和由 氏

i-Constructionは、ICTを導入することが目的ではなく、生産性を上げることにより、建設業の体質を「給料」「休暇」「希望」で明るい展望をもつことができる新しい3Kに変えることが目的。機械が優位な仕事は機械に任せることによって、現場は、もっと創造的な仕事ができる場に変えていける。

i-Constructionに画一的なモデルはなく、自社の社員構成や規模等に応じて、それぞれに合った取り組みを行えばよい。成功している事例の共通点は、成果を組織内で共有化し、次回に活かす意識を高めていくということ、若手をうまく使っていること。

マネジメントに活かしている例として「タイムラプス」という早送りの技術を用いると、1日8時間の工事の映像も数分で振り返ることができる。現場で起こった問題点を素早く確認できるだけでなく、若手社員の教育や映像を元に社内で次に向けた議論もできる。

人口減少という日本の弱みを強みに変える。建設がその先頭を切る分野になればと思っている。

研修参加者の声

- 非常にわかりやすく、中小でも取り組める視点が大変良かったです。
- 動画を活用するという発想に興味を持ちました。ぜひ弊社でも実践しようと思います。
- ICTを目的にするのではなく、活用につなげることについて学べました。
- 最新の事例で大変勉強になりました。会社でも検討材料に利用させていただきます。
- ICTと生産性向上を分かりやすく解説していただきました。

講演 2　「30代以下が7割」の会社で感じる、教育とコミュニケーション、ワイガヤ感の重要性について

株式会社フクザワコーポレーション
代表取締役 福澤 直樹 氏

父から会社を引き継いだ当初、採用合同説明会では、ほとんどの学生に見向きもされず、やっと入社した学生も数年で半分くらいが辞めて行く状態だった。会社がモテないとダメなんだということを痛感し、自社のブランド力向上「頭でっかちなキン肉マン」を目指す。工事成績アップと自社施工にこだわり、重機類はできるだけ自社で保有・操作。結果、工事成績が上向き、長野県優良技術者表彰を14年連続で受賞できるようになった。

人材確保においては、まず企業という母体を強くして余裕をつくることが先で、採用というタマゴを得るのは後ではないかと感じる。事実、新卒採用を頑張りすぎると、現場の収益性は一時的に低下する。経営をしっかりさせておかないと、採用はできても良い社会人として熟成させるのは難しい。

高校を出たばかりの社員の友人には学生もいて、まだ遊んでおり、法定以上に休ませるくらいではないと続かない。彼らも、結婚をして子供を持つと、自然に強くなってくる。それを待つ余裕を持つことも大事だと感じている。小手先の即効薬を我々も最初は追ったが続かなかった。まずは新卒よりも目の前の社員、目の前の事業である建設業、これを大切にすることが一番の採用対策、育成対策になると思う。

研修参加者の声

- 人の育成と労働環境の改善は財務の改善なくしてできないという点について共感が持てました。ブランディングしていきたいと思います。
- 社内技能検定すごい！工事成績UPすごい！
- 建設業で働く喜びを人材育成に取り入れている。家族的な経営方針、若者から選ばれる企業ブランド作り等、勉強になった。
- 社員に対する考え方が非常にすばらしいと思いました。また、実践したことによる結果も出ていて非常に素晴らしいと思いました。
- 「30代以下が7割」の会社ができるのは「社員は家族」という思いと行動が社長に備わっているからだと思う。

講演 3　一番の財産は多様な人財力～我が社の取り組み事例より

株式会社長岡塗装店　常務取締役
古志野 純子 氏

ワークライフバランス先進企業として、さまざまな媒体や省庁の白書で紹介されているが、これは、社員の問題を一つずつ諦めずに解決してきた結果に過ぎない。

取り組みのきっかけは、ベテラン職人の「若い職人が育たなければ会社がダメになる」という一言。当時は、5人入って7人辞めるような会社だった。そこで、かっこいい職人が働いている会社にしたい、経営利益も上げていきたい。その両方がうまくいく方法はないかと模索し、まず、若手教育のため65歳までの高齢者継続雇用制度を導入。次に新入社員として入ってきた男性が抱えていた育児問題を解決するために子どもの看護休暇、保育料補助などの制度を整備。子が小学校へ入学した母親社員のために、育児時短の期間延長、子ども手当の支給なども設けた。取り組みを始めてから約20年で、若い社員だけでなく、誰も辞めない会社となった。

まだまだ男性社会であるし、土日祝日にも仕事がある。しかし、若い社員が増加したことや資格者が増えたこと、計画的に休みを取れる体制を整えたことで、生産性が落ちずに会社の利益をきちんと上げることができている。これは私自身が一番体感したことであり、残っている問題点を集中的に片付けていきたいと思っている。

研修参加者の声

- 男性社員の育児制度について、子育て世代の男性にはいい制度だと思いました。会社独自の子育て制度がある事が社員にとっては良い事だと思いました。
- 会社の制度が見える化をされていて、とても参考になりました。弊社の制度も一度まとめてみたくなりました。
- 「社員と共に成長する企業」難しいテーマについて考えさせられました。
- 女性目線での気くばりが経営（人材確保・育成）に活かされていて参考になりました。
- 福利厚生に対する力の入れ方に驚きました。また、積極的に女性を採用し、現場に登用する事は見本になります。

講演 4　若手を採用するために大切だったこと

株式会社セカンドライフ　代表取締役
子安 克枝 氏

当社はトンネル工事の防水シート張りを請け負っている作業員10人の小さな会社で、トンネル工事において重要な作業とはいえ仕事自体が見えにくく、一般的に危険だと思われていて、また、共同生活の苦手感から採用の難しい業種でもある。

トンネル専門工事業協会が作成した「山の神様」というパンフレットを学校に配布したり、先生方とお話をしたり努力しているが、現場まで足を運んでもらうのはなかなか難しい。現在のところ、定着率もそれほど悪くはないが、昨年、久しぶりに入社してくれた新卒社員が、半年ほどで辞めてしまった。残念だったが、社員一同でなぜ辞めてしまったのか、どのように対応すれば良かったのか、居心地がいい場所が見つけられるようにしてあげることが大事だったということを話し合い、みんなで共有できたことは良かった。

当社は小さな会社だが、トンネルは誰もが絶対通るところなので、これからも面接に来てくれる方や働いている方にも「本当にすごい仕事をしている」ということを伝えていけたらと思う。

研修参加者の声

- 社員に会社での居場所を見つけてもらうという視点にはハッとさせられました。
- 仕事に誇りを持ち、若手の採用に取り組んでいる姿勢がうかがえる。参考にさせていただきます。
- ホームページに作業内容を具体的に載せるというのは良いことだと思います。是非弊社も変えていきたいと思いました。
- 専門工事業者の魅力を発信される努力、社内でのコミュニケーション等の努力が伝わってきました。各社の努力が業界の人材不足の解消に伝わると思いますので、引き続き若手の確保を続けていただきたいと思いました。
- 若い社員を採用するためには、業界を正しく伝えるPRが必要と話を聞いて分かった。山の神って美人らしいよ！のキャッチコピーは良い。

パネルディスカッション
「人気企業の秘密について」

パネラー：
建山 和由 氏（立命館大学）　福澤 直樹 氏（フクザワコーポレーション）
古志野 純子 氏（長岡塗装店）　東 君康 氏（東京都立総合工科高等学校）
コーディネーター：内田 俊一（建設業振興基金理事長）

パネルディスカッションでは、本財団の内田理事長がコーディネーターを務め、新たに東京都総合工科高等学校の東君康先生にもご登壇いただきました。

冒頭、東先生から、高校生は日常的にスマートフォンを使っているため就職活動時の情報収集もインターネットを利用しています。企業のホームページは子ども達が興味を持つような内容に充実させることがおすすめです。また、会社案内のパンフレットは若者向けに別途つくることが必要だというお話がありました。

また、工業高校の教員も建設業の全てが分かっている訳ではないので、企業の方には積極的に学校に来て、教員と情報交換をしてほしいこと、生徒のインターンシップは教員にとっても、その企業や業務内容を知る重要な機会であり、その後の繋がりもでき、採用に向けたきっかけになるのではないかというお話がありました。

その後、パネルディスカッション開始前に研修参加者からいただいたパネラーに対する質問も紹介しながら、大変好評いただき幕を閉じることができました。今後も時宜を得た内容をテーマとして、皆様にお届けしてまいります。

東京都立総合工科高等学校
東 君康 先生

研修参加者の声

- 今回のセミナーはとても参考になりましたし、経営者の皆さんそれぞれの奮闘が伝わってきました。未来に向けての希望がもてる話をうかがえました。
- 人材不足にどう対応すればよいのか、建設業の魅力をどう伝えていくのかとの検討や課題については、建設キャリアアップが大きく関わっていく中で、建設業の認知が変わっていくと思います。

全建協連ユニフォームデザインプロジェクト発表会 デモンストレーション 開催

2月15日、全国建設業協同組合連合会（全建協連）は、建設産業界のイメージ向上を目的に、東京モード学園と共同で「ユニフォームデザインプロジェクト」作品発表会を開催した。審査委員にとって、そしてファッションを学ぶ学生たちにとっても様々な新しい発見があったようだ。

発表会のキャッチコピーは「自信と誇りを着る」。7月に募集を開始し497作品の応募が寄せられた。その中から11月に開催された最終審査において、メンズ・レディース部門の最優秀賞と優秀賞計6作品が選出された。受賞作品は、エムシーアパレル（株）（ミドリ安全）によりデザインに忠実な試作品が製作され、学園内のホールにおいて発表された。

藏谷伸一副会長と試作品を製作したエムシーアパレル（株）部長の佐古かがり氏による講評の様子

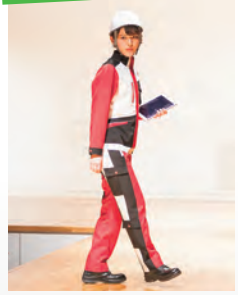
全建協連 青柳剛会長

レディース部門の最優秀賞に輝いたのは、ファッションデザイン学科2年の鈴木茜理さんの作品。赤をベースカラーに、シンプルで着やすく、左右非対称のディティールに凝ったデザインが高評価を得た。「派手すぎるかな？ と思ったりしたこともありますが、実際にサンプルを作っていただくとちょうどよい雰囲気になった」と満足した様子。メンズ部門の最優秀賞となった同学科2年の森美哉子さんの作品はレーシングスーツのように、肩や腕に切り替えを作ったデザインが評価された。「自分のデザイン画がプロの手で試作品として作ってもらえるのは新鮮な体験」と、プロジェクト参加の醍醐味を語った。

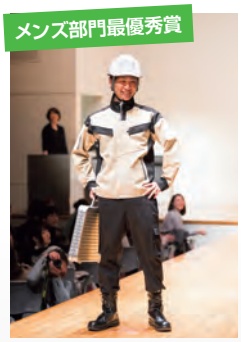
発表会では、学生モデルが舞台の上を自由に歩き、服の魅力をアピールするランウェイが行われ、さらに安全帯をつけた状態や、ポケットに野帳やスマートフォンを入れることができるか実用的な機能も試すなど、会場は真剣ながらも温かい雰囲気で盛り上がった。協賛団体、審査委員として挨拶した本財団の内田理事長からは「働く技術者や職人達への熱い思いをユニフォームに込める、今回の取組みが社長さん達にそう考えてもらうきっかけになれば」と語り、今後の展開に期待を寄せた。

全建協連の青柳剛会長は「できることから何かをはじめ、業界の魅力アップに貢献することが求められている」とし、このイベントを1回限りのものとはせず、人材不足の解消に業界全体で様々な角度から取り組んでいくことを強調した。

レディース部門最優秀賞

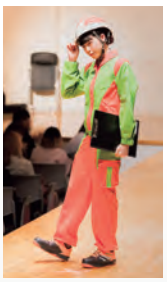

（デザイン：鈴木茜理さん）圧倒的な配色が好印象。このまま町を歩いても違和感のないスポーティなデザイン

メンズ部門最優秀賞


（デザイン：森美哉子さん）落ち着いた色合いと、斬新な切り替えがスタイリッシュ。リアルワークウェアとして使えるという評価。

レディース部門優秀賞

（デザイン：榊莉奈さん）取り外しできる円形ポケットやロールアップするとボーダーが現れる裾や袖もポイント


（デザイン：石神りささん）女性らしいシルエットと配色が特徴。肩の稼働に特殊プリーツを採用した点など機能も高評価

メンズ部門優秀賞

（デザイン：荒木給利加さん）腕部分にはプリーツをデザインの中に巧みに取り入れるなど機能性を重視

（デザイン：唯野礼菜さん）襟の中にフードが格納できるなどアイデアも満載

全建協連役員も日頃のユニフォームを着て記念撮影

「若年技能者特別講習」のご案内

本講習は、建設業の将来を担う若年技能者等を対象に、その知識等の更なる向上を図っていただくためのもので、建設技能者全体のレベルアップを目的としています。

本講習の修了者は、本年秋より運用が開始される「建設キャリアアップシステム」へ、無料で登録することができます。

※若年技能者等とは、2018年4月1日現在で30歳未満の者で、建設業に従事している技能者ならびにこれから建設業に従事しようとする者をいいます。

対象者：若年技能者等

特別講習の受講

内容：①スキルアップに必要な資格等
②労働関係法規、社会保険等
③現場の安全管理　　など

職務上の知識の蓄積、施工技能の向上
→ 建設現場全体のレベルアップに貢献

「建設キャリアアップシステム」への無料登録
→ 技能者登録料(※)が無料に

※建設キャリアアップシステムへの登録については、技能者登録料3,500円（郵送・窓口申請の場合）が必要ですが、本講習の修了者は無料で登録ができます。

建設キャリアアップシステム：

建設技能者の情報（資格等）、現場の就労履歴、講習受講実績等を登録・蓄積することにより、技能者の適正な評価と処遇を改善することを目的として、本年秋より運用が開始されるシステム

受講方法

・①または②のいずれかの方法で、受講できます。

①パソコンやスマートフォンを用いたＥ－ラーニング（開講期間：平成３０年３月末日まで）
受講申込みは不要です。自宅や勤務先など、どこでも受講できます。

②講習会への出席（定員に達した時点で締め切ります。）

日時・会場	東京	3月27日	（火）	14:00～16:00	虎ノ門4丁目MTビル2号館（港区虎ノ門）
	名古屋	3月22日	（木）	14:00～16:00	ウィルあいち（東区上竪杉町）
	大阪	3月19日	（月）	14:00～16:00	エルおおさか（中央区北浜東）

※「Ｅ－ラーニング」、「講習会」の詳細については、下記サイトをご覧ください。

URL：http://www.yoi-kensetsu.com/kikan/kou/index2018.html

お問合せ先

一般財団法人建設業振興基金　経営基盤整備支援センター
TEL：03-5473-7535　E-mail：jakunen@kensetsu-kikin.or.jp

建設業しんこう
Mar. 2018 No.496
平成30年3月10日発行
第42巻 第10号 通巻第496号

HOPE

〝この道一本〟を極める職人に

山川 柊介さん

1998年12月生
千葉県出身

建設ものづくりコース（躯体）in幕張／柏コース*1で学ぶ山川さんは、高校卒業後、千葉県警察に就職したが、訓練が進むにつれ警察官になる難しさを感じ退職。その後は昼はアパレル店、夜は居酒屋でバイト生活をおくっていたという。

そんな山川さんが建設業を目指すきっかけとなったのはこのままバイトを続けていくことに自分の将来が見えず不安を感じフリーターでいることが嫌だったから。そんな時に建設業で働く友達から仕事のことを聞いて興味を持ち、まずハローワークに行ってみた。自身がスーツを着てパソコンに向かう仕事が向いていないことや、身体を動かすことが好きで体力があることなどを伝えると、窓口の方から「WelCOME」*2を渡された。建設労働者緊急育成支援事業の説明を詳しくしてもらい、幕張と柏の建設ものづくりコースを紹介された。「すぐにやってみよう」と決断した。

無料で資格が取得でき、就職まで支援してもらえるというアドバイスが受講の決め手となった。実際に訓練を受け、それまで持っていた建設業のイメージが変わったと話す。「訓練前は健康で体力があればできる仕事と思っていましたが、すごく頭を使う仕事だと感じました。」学ぶことの多さに頑張らないといけない、と自分を鼓舞することもあるという。初めてのことばかりで、難しいことも多いけど訓練は楽しく、自分に向いている。頑張っていこうと決意も新たになった。訓練が進むにつれ、学ぶ前より建設業に対してのイメージが良くなり今は仕事に対する具体的なイメージがついて型枠の仕事に就きたいと思っている。「警察を辞める時は両親から猛反対されましたが、建設業で働くことを決めたと話したら“その道に進むなら頑張れ”と応援してくれました。」

また担当する講師の姿を通して自分の将来像も思い描いている。「おじいちゃんになってもこの道一本を極める、そんな姿に憧れますね。自分もそんな職人になりたいです。」

そんな想いを胸に新たな一歩を踏み出したばかりだ。

*1：2017年11月取材。コース終了後、大州建設工業（株）に就職。
*2：建設労働者緊急育成支援事業を紹介している冊子。

■編集・発行
一般財団法人 建設業振興基金
〒105-0001 東京都港区虎ノ門4-2-12虎ノ門4丁目 MTビル2号館