

建設業



建設産業の
今を伝え未来を考える

4

Apr. 2018

No. 497

特集

建設産業における女性活躍推進に向けた取り組み

JYOKATSU



平成30年度

建設業経理検定

建設業経理士検定試験(1級・2級)

建設業経理事務士検定試験／特別研修(3級・4級)

特別研修の3級・4級
同時申込で新たに
割引受講料を設定しました

検
定
試
験

上期
1級・2級

[試験日] 平成30年9月9日(日)

申込受付期間 平成30年5月18日(金)～6月19日(火)

下期
1級・2級
3級・4級

[試験日] 平成31年3月10日(日)

申込受付期間 平成30年11月16日(金)～12月18日(火)

※検定試験は、どなたでも希望の級を受験することができます。

特
別
研
修

4級
・
3級

[研修日] 平成30年7月～11月のうち

4級→連続した2日間

3級→連続した3日間

※4級有資格者対象
(試験は研修最終日に行います)3級・4級の同時申込もできます。

申込受付期間 平成30年5月10日(木)～

※会場定員に余裕がある限り、
随時受付を行います。

試験地／研修地

47都道府県主要都市

申込方法

検定試験：インターネットまたは郵送による申込
特別研修：インターネットによる申込

※高校単位のお申込は下記までお問合せください。

<https://www.keiri-kentei.jp/>

建設業経理検定

検索

【実施機関・お問合せ先】 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
TEL 03-5473-4581





02

特集

JYOKATSU

建設産業における 女性活躍推進に向けた取り組み

- 課題解決に向けたコンサルティング業務
- 建設産業女性活躍セミナー
- 建設産業女性活躍セミナー 全国大会

08

FOCUS

人々に親しまれる建物に 富士教育訓練センター新本館教室棟が完成



PRESCRIPTION

10 日本経済の動向 個人消費を下支えする訪日外国人客

11 建設経済の動向 「フルハーネス」などで死者15%減

12 新連載 事業承継から考えるこれからの建設業経営
【第1回】

◆ 事業承継の重要性について(今なぜ事業承継なのか?)

14 連載 かわいい土木【第11回】

◆ 御庄野橋梁・新道橋梁・国分橋梁／滋賀県甲賀市

16 しんこうTODAY 振興基金の活動報告

「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



JYOKATSU



建設産業における 女性活躍推進に向けた取り組み

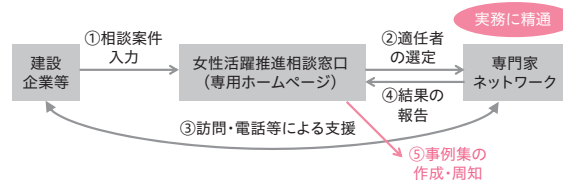
平成29年度 建設業における女性の入職・定着の促進に向けた支援及び情報発信業務

建設業における女性の活躍は、平成26年8月の「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」において掲げられた、5年以内の女性倍増を目指し、官民を挙げた様々な取り組みがスタートしました。この気運を中長期的に持続させて行くためには、女性技術者に加え女性技能者の活躍も不可欠で、特に小規模の建設企業等では女性の受け入れや定着のためのノウハウ、体制等が課題となっています。

このため、本事業は、計画的な女性の入職・定着に積極的に取り組む企業や団体がそれぞれ抱える課題を把握し解決に資するコンサルティングをはじめとし、地域の建設業で働く女性同士の意見交換を図る座談会等を中心とした「女性活躍セミナー」の開催、今後入職を考える女性や女性を採用しようとする企業にとって効果的な情報提供等を行うことで、建設業で働く女性が更に活躍していく基盤固めを行うことを目的として実施しました。なお、本事業は（一財）建設業振興基金が国土交通省より受託し、実施しました。

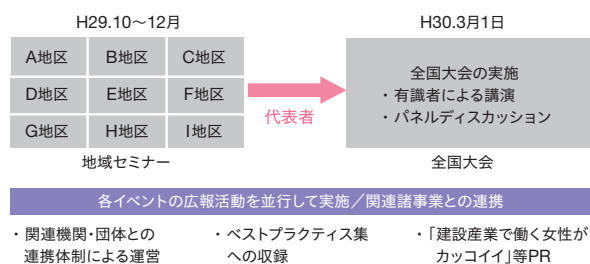
課題解決に向けたコンサルティング業務の実施

女性活躍に向けた課題や問題意識を有する建設企業に対し、建設業に精通した専門家（総合工事業・専門工事業を問わず、建設業の商習慣や実務慣行を熟知する専門アドバイザー）によるコンサルティング体制を整備し、具体的な問題解決に資するアドバイスを実施しました。



「建設産業女性活躍セミナー」の開催（全国10都市の地域セミナーと全国大会）

女性活躍の分野で先進的な取り組みをされている経営者の体験談や、建設現場で働く女性技術者、技能者、事務職の皆様によるパネルディスカッションなど、女性の入職・定着、更なる活躍に向けたヒントを提供することを目的に「建設産業女性活躍セミナー（地域セミナー及び全国大会）」を開催しました。なお、セミナー終了後には、参加者同士の交流会を開催し、意見交換・情報交換を促進しました。



女性の入職等に資する情報の発信、女性ネットワークのフォローアップの仕組みづくり

建設産業のJOBポータルサイト「建設現場へGO!」「18歳のハローワーク」「建設産業で働く女性がカッコイイ」を軸に、建設業における女性活躍推進に関連した既存のコンテンツを整理し、情報の発信に努めました。また、地域ごと、職種ごとなどにより組織される女性の会、部会、委員会などを下支えるる機能として、「建設産業女性活躍推進ネットワーク」を構築し、各ネットワークにおける組織的・人的交流の促進に努めました。



課題解決に向けた コンサルティング業務

女性活躍相談窓口の設置

女性の採用・活躍について関心のある建設企業の具体的な課題解決のために、専門家が無料で電話や訪問により相談に応じ、コンサルティングとして「建設業女性活躍相談窓口」を設置しました。

相談内容（一部）

当社は従業員数8名の小規模事業所なのですが、このような企業における女性技術者の獲得方法を教えてください。

専門家からのアドバイス（一部）

小規模企業においては意思決定を迅速に行うことが可能です。就業規則等の改定や、関連の社内の各種規程を明確化することにより、社内制度等の利用がしやすい労働環境を形成できます。つまり、女性が働きやすい環境を整備する第一歩になります。

女性が入社しやすい社内環境を構築することは、男性社員にとっても働きやすい労働環境となり、相乗効果となって御社の人材獲得に有利な条件となっていきます。

このような取組みにより、同業他社との差別化が図られ、受注機会の改善・向上に繋がる可能性も高くなります。

相談内容（一部）

女性の採用をきっかけとして、女性の雇用及び活用のための一般事業主行動計画を策定したいのですが、関連する助成金の申請も含め、具体的な留意点を教えてください。

専門家からのアドバイス（一部）

女性活躍促進法に基づく一般事業主行動計画については、従業員数300名以下の法人においては努力目標とされていますが、策定に当たり、まずは御社における女性の活躍に関する状況把握や課題分析を行うことが必要です。

助成金については、「両立支援助成金」があります。これは職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主を対象として支給されるものですが、御社の場合、両立支援等助成金の6コース中、「女性活躍加速化コース」の利用に向けた準備を進めることができればと思います。

助成金の利用を契機として社内の働き方や活性化の良い機会としていただければと思い



女性活躍相談窓口周知ポスター

ます。女性が活躍できる働き方の見直しは、企業の生産性向上に与える効果が非常に大きいと考えられます。

相談内容（一部）

当社ではインテリアコーディネーターの女性を中途採用し、リフォーム現場の担当にしています。現場での評判も良く男性にはない目線などもあるため、良い効果が感じられるので積極的に女性の採用をしていきたいのですが、良い人材になかなか巡りあえません。具体的な手法について教えてください。

専門家からのアドバイス（一部）

ハローワークや自社のホームページにおいて募集を行っているということですが、昨今の雇用情勢からするとなかなか人が集まらない現状はわかります。また、工業高校等からの新卒採用については、ここ数年は極めて倍率が高いため、数年間の期間をもって学校との良好な関係を構築していかないと、難しいかもしれません。

現場の女性がSNSで発信するなどして、仕事の魅力や社風などを外に向けてPRするのはいかがでしょうか。また、自社のホームページにおいても、女性が興味を持ちそうなインテリアの仕事であることや体力的負担が少ない内容などを中心にPRしていくことも有効と思われる。

また、女性が活躍できる会社が整備すべき体制については、勤務条件や勤務の柔軟性などに加えて、事務職からの登用制度など、社員が部署や性別に関係なく力を発揮できる環境整備とその浸透が不可欠であると思います。

相談内容（一部）

今後の人材不足に対応するために女性技術者の採用を考えていますが、まずは何から準備したら良いのでしょうか。また、女性技術者をうまく育てていくためには、どのような教育等が必要になりますか。

専門家からのアドバイス（一部）

女性技術者を採用するという事なので、社内あるいは作業所における専用施設等のハード面整備の準備が必要です。就業規則の見直し、産休制度や女性基幹職制度の導入などを併せて検討し、採用した女性が長く働いていけるためのソフト面の整備を行う必要があります。今までは男性だけだったとのことですので、管理者を中心とした男性従業員に対する教育も必要です。考え方を一から改めるつもりで取り組んでいただければと思います。

会社の方針を定めたら、それを社外に対して発信していくことも重要です。

教育については、採用した方の得手・不得手を見極めるために、ある一定期間は社内のローテーション等をしているいろいろな仕事を経験させてください。工事だけでなく、いろいろな人とコミュニケーションを取ってヒアリングしてもらうことで、思いや悩みを把握することができます。

男性と区別するのではなく、技術者として身につけるべきことを見える化して、一貫した教育を行ってください。

「けんせつ小町」や「〇〇県建設女性の会」など、社外のネットワークに参加してもらうことで、同業他社で同じ仕事に従事する仲間ができますので、ぜひ参加させてください。また、ある程度女性の数が増えてきた段階になるとは思うのですが、社内横断的な女性だけの場を仕組みとして作ることも、女性活躍推進を加速化させる取組みとして非常に有効です。

建設産業 女性活躍セミナー

女性活躍の分野で先進的な取組みを実施している経営者の体験談や現場で働く女性技術者・技能者、事務職の皆様によるパネルディスカッションなど、女性への入職や定着、そしてさらなる活躍に向け、全国10都市にて、建設産業女性活躍セミナーを開催し、延べ500人を超える参加をいただきました。

パネルディスカッションにおいては、建設業界のイメージアップによる女性入職促進や建設現場における女性専用設備の設置などハード面の改善、入職後の定着のための就業規則の整備、経営者や管理者の教育等について、幅広い意見交換が行われました。各都市のセミナーにおいて挙げた意見の一部を掲載します。

各会場における主な参加者

- ・ 良い人材の採用に関心のある建設企業の経営者、管理者
- ・ 女性の定着に悩む建設企業の経営者、管理者
- ・ 建設産業で更なる活躍を目指す女性技術者・技能者・事務職
- ・ 建設産業に興味のある方（大学生等を含む）

10月16日(月) 仙台 参加人数:45名



Aさん: ワークシェアリングではないですが、画一的な朝礼時間を廃止したり、事前に綿密なスケジュールの打合せをして対応したりしています。

10月17日(火) さいたま 参加人数:44名



Bさん: 弊社も待機児童問題に取り組んでいます。特に本社近くの女性が復帰したいときになかなかできないということで、事業所内保育所を立ち上げ、4月から開園することになりました。

11月7日(火) 高松 参加人数:41名



Cさん: 私の会社では、採用の時に女性だから事務職専門という形では採用していません。面接で本人にやりたい仕事を聞いて、その要望を優先してくれます。

11月8日(水) 広島 参加人数:50名



Dさん: 「この作業着可愛いな」「これかっこいいな」という選択肢が広がると思います。入職と直接関わるかは分かりませんが、イメージの一つかなと思います。

11月17日(金) 大阪 参加人数:51名



Eさん: 工事現場のインターンシップで、3年目ぐらいの女性の先輩に「こういうことをするんだよ」と話してもらうことで、女性も活躍できることを納得してもらえます。

11月22日(水) 新潟 参加人数:37名



Fさん: 私の会社は、育児休暇を早く受け入れてくれ、子供が体調を崩したときは病院に行かせてくれたり、子供の預け先が無い時は、「会社に連れてきていいよ」と言ってくれました。

プログラム(全地区共通)

14:00 開会

14:00~14:30 基調講演①

「建設業を女性の一生の仕事に～男女共創の幕開き」

籠田 淳子こもりた じゅんこ氏 有限会社ゼムケンサービス 代表取締役

14:30~14:45 基調講演②

「最近の建設産業政策について」

国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課 担当官

14:45~16:00 パネルディスカッション

「建設産業において、さらなる女性の入職及び定着を促進するためには」

16:00~ 閉会

経営者等による交流会・名刺交換会(任意参加)



講師:籠田 淳子氏

「女性力をビジネスに!」として、社員8名中6名が女性という組織構成のもと、男性中心の建設業の中で多様な価値観を取り入れた活動を展開。

2013年:内閣府「女性のチャレンジ賞」、2014年:経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」、2015年:第1回内閣府「女性が輝く先進企業」、2016年:(公財)日本生産性本部「第9回ワークライフバランス大賞」奨励賞を受賞

11月27日(月) 名古屋 参加人数:74名



Gさん:日雇い労働という聞こえが悪いのですが、肉屋さんに「パート募集」と貼ってあるぐらいの感覚で、一度建設業に入ってきてもらい、学生さんにも体験してもらいたいです。

12月5日(火) 沖縄 参加人数:64名



Hさん:たくさんいる女性の先輩方の経験などをもっとアピールし、女性でも活躍できる業界だということをとくさんの人に知ってもらうために活動しなければいけないと思います。

12月20日(水) 福岡 参加人数:69名



Jさん:働き方改革といっても、要は「効率を上げて、早くみんな帰ろうよ」というものなのですが、そのためにはシステムに頼る必要があります。

パネリストの人数及び職種

- ・技術者(主に施工管理)
- ・研究者
- ・技能者(主に専門工事業)
- (建築仕上げ材の開発など)
- ・山岳トンネルの設計・解析
- ・建設会社の営業担当者
- ・建設コンサルタント
- ・建設会社の経営者
- ・総務部など建設会社の事務系職員
- ・公共事業の発注側である各地方整備局の職員

など

様々な職種のパネリスト52名が参加

12月13日(水) 札幌 参加人数:57名



Iさん:若いうちに自分の仕事を楽しいと思ったり、誇りを持てるようになることが第一歩だと思います。

2月22日(木) 東京 フォローアップ懇談会

10箇所でのセミナーの意見や提言の内容を集約し、全国大会につなげていくためのフォローアップ懇談会を開催しました。



建設産業女性活躍セミナー 全国大会

女性が活躍する建設産業の未来に向けて

全国10都市において開催してきた建設産業女性活躍セミナーは3月1日、東京都港区の三田共用会議所での全国大会において締めくくられました。

開会の挨拶

青木 由行氏 国土交通省 建設流通政策審議官



災害支援やインフラ整備・メンテナンスなど、地域には建設産業がしっかり足腰を強くして支えていかなければならない仕事がたくさんあります。今後、生産年齢人口も減り退職者が増える中で、女性の活躍は建設産業の担い手確保に必要なことです。女性の活躍で、現場の工夫が進み、生産性が向上したケースもあります。女性に選ばれる建設産業を行政としても力強く支援していきます。



講演

こもりた 籠田 淳子氏 有限会社ゼムケンサービス 代表取締役

各地域ブロックで開催した建設産業女性活躍セミナーを振り返って



全国10都市で開催されたセミナーすべてに参加し、建設産業で働く女性一人ひとりの話を聞いて胸を熱くしました。

建設産業を女性の一生の仕事にする3つのポイントは、「ワークライフバランス」「全社経営・ワークシェアリング」「女性力・男性力を明確にすること」です。

セミナーでは、圧倒的多数の男性の中で女性が働く際のギャップや、受入体制の整備が不足しているという意見が出ました。入社したからには、女性であっても昇給昇進というキャリアプランを描きたいが、ロールモデルがないという話も出ました。

建設産業の女性たちは、本当にたくましく、頑張っています。その姿は若い女性たちにも良い影響を与えていますが、産業全体では、まだまだ、女性が働きやすい環境が整っているとは言えません。そこで、昨年「けんちくけんせつ女学校」を設立しました。「けんせつ現場に立てる女」と「けんせつ現場に立たせる会社」の橋渡しをしていきたいと考えています。

建設産業における女性活躍を推進する各団体の紹介



(一社)日本建設業連合会 けんせつ小町委員会
職場環境整備専門部会長
西岡 真帆氏

女性がもっと活躍できる建設産業を目指し、けんせつ小町フォーラムを全国で開催。また女性を受け入れる際の参考にさせていただき職場環境改善マニュアルを作成しました。



(一社)日本造園建設業協会 女性活躍推進部会
部会長
酒井 一江氏

造園工事業を営む企業で構成する全国団体です。電子会議による日常部会運営と、会議形式による部会開催を行っています。



(一社)土木技術者女性の会 企画広報局長
村上 育子氏

女性技術者自身で1983年に設立・運営し、北海道・東日本・中部・西日本の4支部で構成。他団体等と連携しながら、全国550名超が活動しています。



日本建築仕上学会 女性ネットワークの会 主査
熊野 康子氏

女性の建設業における職域の拡大を目指して活動しています。個人会員は約300名。5周年にあたる今年、記念図書を出版する予定です。



(一社)建築設備技術者協会 設備女子会
事務局長
竹下 香里氏

女性技術者の親睦を図ると共に、業界全体の活性化を図る活動をしています。学生向けの出張教室はとて好評でした。



全国低層住宅労務安全協議会 じゅうたく小町部会
根本 希美氏

住宅メーカーの女性監督を中心に、低層住宅建設現場に携わる約70名の女性技術者が参加。「環境班」「キャリア班」「広報班」で活動しています。

パネルディスカッション「建設産業における女性活躍の加速化について」



コーディネーター

籠田 淳子氏 有限会社セムケンサービス 代表取締役

パネリスト

村上 育子氏 鹿島建設株式会社 関西支店 工事課長代理

根本 希美氏 大和ハウス工業株式会社

當間 ありさ氏 有限会社牧野建設

瀧口 直美氏 株式会社牧山 常務取締役

菅原 綾子氏 株式会社内藤工務店

角崎 由貴子氏 大成建設株式会社 四国支店

青木 由行氏 国土交通省 建設流通政策審議官

後半は籠田氏から提起された「建設産業が抱える4つの課題」について活発な議論が交わされました。

課題1 入職推進

籠田 「建設産業は男性社会のイメージが強い」といわれますが、みなさんが入職した際のイメージは？

菅原 父も建設業で働いていましたが、私の就職には反対でした。入職後数カ月は、男性ばかりの現場が怖く一人で現場に出られませんでした。でも話してみると優しい職人さんもいることが分かりました。

瀧口 いまでも「あれ、女の人？」と言われることがあります。ただ、最近は行政の担当者も女性が増え、そのおかげでやりやすくなってきました。



菅原 綾子さん

課題2 女性が働きやすい現場環境の整備

籠田 ハード面ではトイレの問題、ソフト面では子育てや介護などの両立の問題が出ています。

當間 最初の現場はトイレが男性と共用で汚かった。現在働いている那覇空港滑走路の現場には、鍵付きの女性用トイレを用意してくれて便利です。

角崎 子育てに関する制度がいろいろ整備されてきています。私の場合、現場を空けることはできませんが、制度を利用して子育てをするモデルの一つとなれば良いと考えています。

村上 同僚で共働きの男性が子どもの迎えに行くと言ったら、男性上司が激怒。子どもの迎えに行く男性が増えると、男性も女性も休みやすくなると思っています。



角崎 由貴子さん

課題3 スキルアップ・更なる活躍について

籠田 キャリアパスや人材育成についてはいかがでしょう。

瀧口 女性の目線は細やかで幅広い。ギクシャクした現場であっても、うまく緩衝材になってくれます。女性と男性が協力することでうまくいくこともあるので、両軸のバランスで業界全体が良くなると思います。

村上 小学生にも現場見学に来てもらいましたが、楽しんで現場を見てくれたのは小学4年生まで。次世代に裾野を広げるという意味でも、幼稚園くらいから現場を見てもらいたいです。

根本 現場の女性で管理職になっている人はまだまだ少ない。後輩達が活躍できる業界になってもらいたいと思うので、子育てしながら管理職にもなれるというロールモデルになりたいと考えてようになりました。

角崎 小学1年生の娘が、誕生日プレゼントに「ママと同じことがしたいから、グルーガンと段ボールと水彩絵の具がほしい」と。働く姿を見てくれる応援者が身近にいると感じました。



瀧口 直美さん

課題4 情報発信

籠田 業界内での情報共有は進められていますが、社会に対してはどうでしょうか。

當間 昨年の夏に建設機械の雑誌に取り上げられ、年始には、那覇空港滑走路の現場が地元のテレビ局で放映されました。放映を見た方からお声掛けいただき、嬉しく思いました。

根本 建設産業では、たくさんの女性が活躍しており、コミュニケーションも盛んです。子どもを産んでも仕事を続けられる産業な



當間 ありささん

のだと知ってもらいたいですね。

瀧口 業界はまだまだ取組みが遅れている。だからこそ、伸びしろがあるのだと思います。ここに来ている女性がロールモデル。建設業界で働きたいという女性を増やしていきたいです。

籠田 たくさんの方が女性を応援しています。これからも一歩、三歩とジャンプしていきましょう。

青木建設流通政策審議官の講評

みなさんのお話を伺い、ギャップがあるからこそ改革のエネルギーが生まれるのだと感じました。簡単に解決できないこともありますが、たくさんの事例を知り、同じ思いを共有することでポジティブな改革ができるでしょう。そして男性女性問わず、自分の持てる力を発揮できるように建設産業をつくれればと思います。



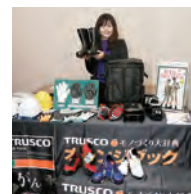
静岡県交通基盤部「静岡とほくらぶ」



快適トイレ (日野興業株式会社)



全国建設業協同組合連合会ユニフォームデザインプロジェクトで最優秀賞および優秀賞を受賞した作品(メンズ・レディースの最優秀作品を青木建設流通政策審議官と大会司会の新倉(建設業振興基金)が着用)



女性向けの建設用具も展示 (トラスコ中山株式会社)

女性ネットワークのフォローアップの仕組みづくり

建設産業における女性の活躍を支援するため、「建設現場へGO!」では様々な情報発信を行っています。

建設産業の動画情報

<http://genba-go.jp/movie/>

建設産業で働く女性がカッコイイ

http://genba-go.jp/content_category/know/woman/

「建設産業女性活躍推進ネットワーク」構築のため、女性活躍を推進している団体を募集中

http://genba-go.jp/content_category/3454/

10都市で開催したセミナーの様子をご紹介します

http://genba-go.jp/content_category/3212/



センター全景 (撮影: (株) 日建学院)

FOCUS

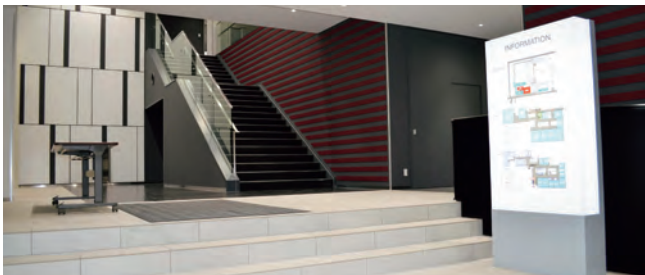
人々に親しまれる建物に 富士教育訓練センター新本館教室棟が完成

職業訓練法人全国建設産業教育訓練協会

職業訓練法人全国建設産業教育訓練協会(会長、才賀清二郎)が運営する富士教育訓練センター(静岡県富士宮市)の本館教室棟建替工事が完了し、4月から供用を開始しました。センターの顔となる本館教室棟です。今後、新本館南側にある旧本館の解体、外構整備などを実施、9月までに完了させる予定です。建設産業の皆様役に役立つ施設として、今後も教育訓練の一層の充実に努めていく考えです。また、この施設が、国道139号を通る人々、道の駅朝霧高原などを訪れる人々にとっても、災害時の対応を含めて永く親しまれる建物となるよう期待しています。



本館受付カウンター



教室棟エントランス



教室棟エントランスで内覧会受付



新しい講堂で内覧会

全長185メートルの統一感

新しい本館教室棟は、共用棟・宿泊棟と同じく地元の木内建設(株)(静岡市駿河区)が施工しました。規模は、鉄骨造2階建て延べ約4000平方メートル。共用棟・宿泊棟同様、敷地南側に建ち、本館の端から宿泊棟の端まで185メートルで、全体が一連の建物群として構成されています。共用棟と本館教室棟は外壁南面の色彩を統一することで、一体性、連続性を持たせました。また、教室棟のエントランスに使用したオレンジ色が建物にアクセントをもたらしています。

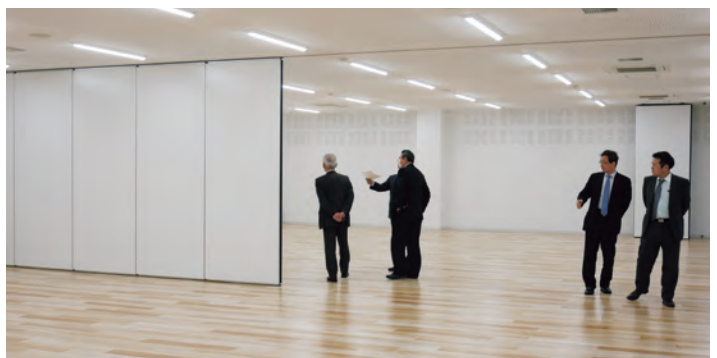
最大590人を収容の教室

本館棟は1階に講師や職員などの執務室、応接室などを集約。2階に設けた講堂と大会議室は、フレキシブルな利用形態を可能とし、教室としても使えるようにしています。

一方、教室棟は、大小合わせて16室の教室を確保しました。収容人数は最大590人を想定しています。1階には比較的少人数用の教室を、2階に大人数用の教室を配置しました。うち150人教室は、無柱空間とし、可動間仕切壁を採用し2室として利用できます。1-Cと1-D教室は他よりも防音性を高め、1-Fと1-G教室はPC使用を想定しフリーアクセスフロアーを採用しています。

教室はいずれも建物の外周部に配置していることから、天気が良ければ自然光だけでも十分な明るさです。また、トイレや倉庫などは中央に配置して利便性を高めています。

教室棟のエントランスロビーは吹き抜けとなっていて、1階と2階が一体感のある交流スペースとなるよう配慮しています。



可動間仕切壁で2室に利用できる150人教室



教室棟南側外観 エントランスにオレンジのポイントカラー



教室の窓から富士が見える

教材としての施設の工夫

教室棟に設けた「見える化天井」は、共用棟のそれよりも大幅に規模を拡大しました。1階の南・北の廊下に採用。天井中央の電灯部分を除くと、南廊下が幅2・2メートル、延長24メートル。北廊下が同じく21メートルにわたって、通常隠れてしまう電気設備配線や空調換気ダクト、衛生設備配管が見えるようになっています。

また、2-G教室（製図室）の南側サッシ脇にある点検口を開けると、鉄骨、外壁、サッシの取り合いが見えます。

9月竣工を目指す

今後、旧本館の解体工事と外構工事を進めます。

この他、犬走りの整備とアプローチの庇の設置、正門の改修も行うことにしています。全ての工事が終わるのは9月末を予定。10月初旬には竣工式を行う予定です。

「技能者・技術者育成に全力」

供用開始に先立ち、3月5日に内覧会を開きました。行政、出えん団体、会員団体など86人が参加し、明るくなった教室、見える化天井など新しい施設をくまなく見学しました。才賀会長は、内覧会開催に当たって「ご支援を賜りました皆様方のご期待に沿うよう、技能者・技術者の育成に全力で取り組み、健全で生産効率の高い建設産業の実現に貢献してまいります」とあいさつしました。



教室の入口



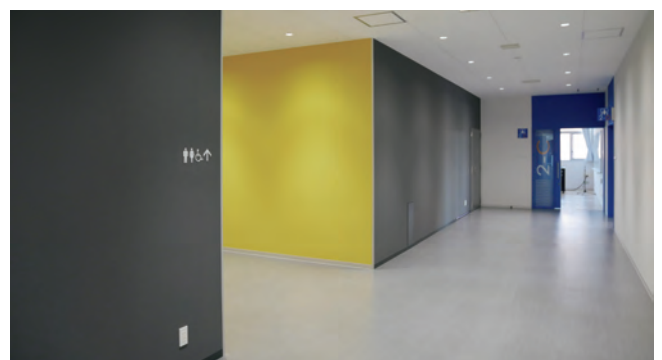
明るい教室



教室棟1階の見える化天井



鉄骨、外壁などの取り合いが見える化



教室棟2階南側廊下



人口減少の影響を補う

個人消費を下支えする訪日外国人客

みずほ総合研究所 チーフエコノミスト 高田 創

2010年代に入り、訪日外国人客の増加が続いている。そしてそのインバウンド消費も、1人当たり消費額は伸び悩んでいるものの、総額では年間4兆円を超え、わが国の個人消費を下支えしているといえよう。今回は、この訪日外国人客とインバウンド消費の推移と見直しなどについて解説する。

2020年には4,000万人越えか

2017年の訪日外国人客数は、16年に比べ増勢がやや鈍化したとはいえ、前年比19.3%増の2,869万人と、5年連続で過去最高を更新した(図1)。現在のペースが維持されれば、20年の訪日外国人客数は、政府目標の4,000万人を超える計算になる。18年を展望すると、クルーズ船の寄港数やLCCなどの就航便数の増加が続くことや、世界経済が堅調に推移することで、訪日外国人客数の増加が続くと予想され、当社は3,300万人程度(前年比15.0%増)になると予測している。さらに、20年の中期予測についても、4,517万人と試算しているが、リスク要因として、クルーズ船などの船舶の寄港数やLCCなどの航空便数といった供給要因と、最大の構成要素である中国人旅行者数の動向に留意が必要である。

インバウンド消費が成長を支える

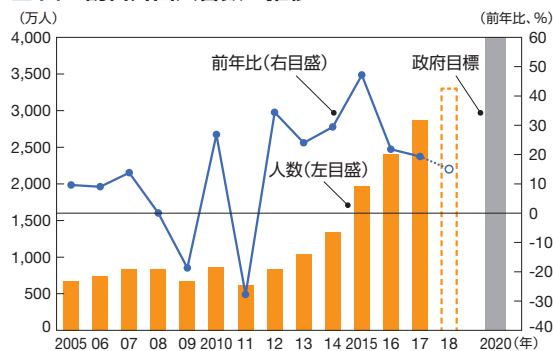
訪日外国人客数の増加により、17年のインバウンド消費額(観光庁「訪日外国人消費動向調査」ベース)は4兆円を突破し(図2)、前年比17.8%増と二桁の伸びになった。18年を展望すると、訪日外国人客数が増加する一方で、一人当たり支出額の伸びは小幅に留まると見込まれ、インバウンド消費額は5.1兆円前後(前年比16%増)になると予測する。一人あたり支出額の底上げにはサービス消費が鍵を握る。15年以降、訪日外国人客のなかでリピーター率が高まっていることもあり、日本での独自体験である「コト消費」の充実による、地方圏への訪問客拡大、サービス支出の大きい欧米豪諸国の誘致の強化などが重要になる。

なお、訪日外国人客が消費にもたらす影響をマクロ的に考えると、日本人一人当たり年間消費額約221万円(GDP上の国内家計最終消費支出を人口で割ったもの)に対し、インバウンドの一人当たり支出額は15.6万円、日本人一人の消費額は訪日外国人客約14人分と

なる。12年から17年に増加した訪日外国人客数は約2,100万人であり、その消費に与える影響は、日本人が150万人増加(2,100万人÷14人=150万人)したに等しい経済効果になる。過去5年間の日本の人口減少は100万人程度であることを考えれば、アベノミクス5年間に訪日外国人客の増加は、日本の人口減少を十分に補う経済効果を発揮したと考えることもできる。

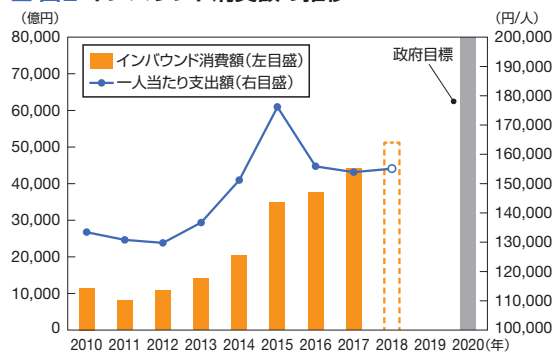
訪日外国人客の増加は、アベノミクスの最も重要な成長戦略の一つであり、そのためのインフラ対応や準備をどう行っていくかを考えていく必要がある。また、20年の東京オリンピック・パラリンピックは重要な目途といえ、そのタイミングに合わせた対応も重要な課題になる。

■ 図1 訪日外国人客数の推移



(注)2018年は予測値。
(資料)日本政府観光局(JNTO)よりみずほ総合研究所作成

■ 図2 インバウンド消費額の推移



(注)2018年は予測値。
(資料)観光庁、日本政府観光局(JNTO)よりみずほ総合研究所作成



第13次労働災害防止計画の概要

「フルハーネス」などで死者15%減

日経コンストラクション編集長 野中 賢

厚生労働省の労働政策審議会は、2018年度から2022年度までを計画期間とする「第13次労働災害防止計画」をまとめた。建設業に関しては、死亡災害の4割超を占めている墜落・転落災害の防止が目玉の1つだ。高所作業時における墜落防止用保護具を原則としてフルハーネス型とするなどの対策で、建設業での死亡災害を15%以上、減少させることを目指す。

厚生労働省の労働政策審議会(会長：樋口美雄・慶応義塾大学教授)は2月20日、「第13次労働災害防止計画」(13次防)をまとめ、加藤勝信厚生労働相に答申した(下図)。労働災害の防止に関して国や事業者、労働者らが重点的に取り組む内容を定めたもので、第1次の計画が策定されたのは1958年。13次防は2018～2022年度が計画期間となる。

2019年2月に改正安衛法を施行 高さ6.75m超での作業は原則フルハーネスに

建設業に関しては、労働災害による死者数を2022年までに2017年比で15%以上、減少させる目標を掲げた。目標達成に向けて重視したのが、建設業での死亡災害の4割超を占める墜落・転落災害の防止だ。

その一環として、厚生労働省の「墜落防止用の保護具の規制の在り方に関する検討会」(座長：豊澤康男・労働安全衛生総合研究所所長)が2017年6月にまとめた報告書を踏まえ、高所作業時における墜落防止用保護具は原則、「フルハーネス型」とすることを盛り込んだ。フルハーネス型は、肩や腰、ももなど身体の複数箇所をベルトで支持するタイプの保護具。建設業では、1本のベルトを胴回りに巻き付ける「胴ベルト型」が普及しているが、墜落時の衝撃による内臓の損傷や胸部の圧迫などの危険性が指摘されていた。

厚生労働省は、労働安全衛生法(安衛法)の施行令と規則などを改正するための政省令と告示の改正案を今年3月に公表。2022年1月以降、高さ6.75m超で作業する場合、全産業でフルハーネス型の製品の使用を原則化した。建設業に対しては、ガイドラインを作成してより基準を厳しくし、5mを超える高さでフルハーネス型の使用を求める。胴ベルト型については、一定の条件を満たした製品のみ使用を認める。

改正令などは今年4月に公布し、2019年2月に施行する。ただし、改正が実現すれば、従来型の安全帯を製造する企業への影響が大きくなることから、施行日から半年間の経過措置を講じる。施行日の2019年2月1日から7月31日までの経過期間に製造した従来型製品については、2021年末までの使用を認める。

過重労働による自殺を問題視 メンタルヘルス対策にも力を入れる

13次防では、過重労働による自殺が社会問題化していることを踏まえ、メンタルヘルス対策に力を入れているのも特徴だ。

例えば、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合を2016年の56.6%から80%以上に高める。さらに、ストレスチェック結果の集団分析を活用して職場環境の改善を図っている事業所の割合も、2016年の37.1%から60%以上に引き上げる。

このほか、東京五輪の施設工事について、行政機関や発注機関などで構成する安全衛生対策協議会を通じて、長時間労働の削減も含めた労災防止対策の徹底を図る。解体工事における死亡災害の割合が高まっていることから、解体工事の安全対策も検討する。

■ 図 第13次労働災害防止計画(13次防)の概要

■ 計画の目標

死亡災害、死傷災害

- 全体の死亡災害：15%以上減少
- 全体の死傷災害：5%以上減少
- 建設業の死亡災害：15%以上減少

その他

- 仕事上の不安・悩み・ストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先のある労働者の割合を90%以上に(2016年：71.2%)
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上に(2016年：56.6%)
- ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上に(2016年：37.1%)

■ 8つの重点事項

- (1) 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進
- (2) 過労死の防止などの労働者の健康確保対策の推進
- (3) 就業構造の変化および働き方の多様化に対応した対策の推進
- (4) 疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進
- (5) 化学物質などによる健康障害防止対策の推進
- (6) 企業・業界単位での安全衛生の取り組みの強化
- (7) 安全衛生管理組織の強化および人材育成の推進
- (8) 国民全体の安全・健康意識の高揚など

(注)厚生労働省の資料を基に作成。建設業に関連する項目を中心に抜粋。

事業承継の重要性について (今なぜ事業承継なのか?)



藤原コンサルティング 代表 藤原 一夫

大手建設会社に30年勤務し、現場所長、内勤管理職を経て、藤原コンサルティングを設立。東京都、神奈川県等の中小企業再生支援協議会で建設関連の専門委員を務める。中小企業診断士・1級建築士・1級建築施工管理技士。一般社団法人建設業経営支援協会理事長。

連載開始にあたり

地域の「再生支援協議会」の専門家として、地域支援協議会発足当初(15年前頃)から建設業関連企業を中心に事業再生支援業務等を70件ほど担当した案件で、業績回復と併せて事業承継を実施したケースの中から、「成功事例」、「失敗事例」をあげながら、これからの建設業経営について考えていきたいと思えます。

1回目となる今回は、今なぜ「事業承継」が、中小建設企業の現経営者の課題として最重要業務の一つと捉えるべきかを説明させていただきます。

第2回は「事業承継の手順について」私見も交えてご説明し、3回目以降は、「成功事例」、「失敗事例」、「現在支援中の事業承継事例」等について紹介します。

自社の事業承継計画作成～実践等に既に取り組みされている経営者や今後取り組まなければ、と考えておられる経営者の方々等のご参考にしていただければ幸いです。と、願い連載させていただきます。

大企業における状況

後継者育成に関しては中小企業だけの問題ではなく、大企業でも多くの問題があることが経済産業省の調べで明らかになっています。平成30年3月6日付日本経済新聞の記事によると、次期後継者人材が豊富なはずの大企業でも、3年前に「企業統治指針」で明示された後継者計画書を作成している企業は11%程度に留まっているのが実態のようです。(私は、現経営者への配慮が大きき影響しているのではないかと分析しています。)

欧米では、「経営の業務も一つの機能」として考えられていて、次期経営者は他社、他業界等で実績のある人をスカウトし、CEO(最高経営責任者)として迎えるのが一般

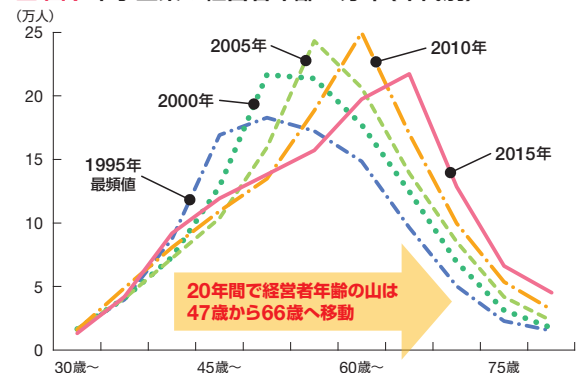
的です。日本企業も事業再生で外国人CEOを迎えて成功した日産自動車等の例もありますが、失敗した企業の方がはるかに多くなってきています。うまくいかない原因は、文化(農耕民族と狩猟民族)の違いではないかと思いますが、国際化の進展が著しい大企業においては、今後、経営陣の中に外国人を加えていくことは必要不可欠であると思えます。

中小企業における確実な選択とは

しかし、日本の地域建設企業は日本文化そのものの面があります。しっかりと自社で「次期経営者」を育て、「事業承継」を実現することが「確実な選択」であると思えます。

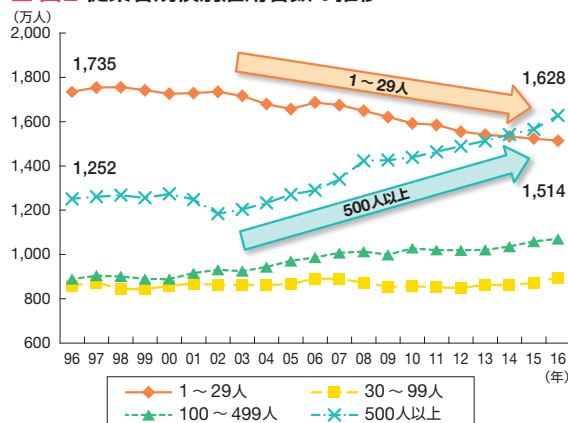
現経営者の多くは、自分の代で増えてしまった「借金」を自分の代で返済してから「事業承継」をしようと考えていますが、「借金」をゼロにして引き継ぐことができても、後継者の選定～育成に充分な力を割かないと、時間切れのまま、育成途中等の能力不足の状態の後継者に引き継ぐ

■ 図1 中小企業の経営者年齢の分布(年代別)



(株)帝国データバンク「COSMOS2企業概要ファイル」再編加工
(注) 最頻値とは、各調査年で最も回答の多かった値を指す。

■ 図2 従業者規模別雇用者数の推移



総務省「労働力調査」

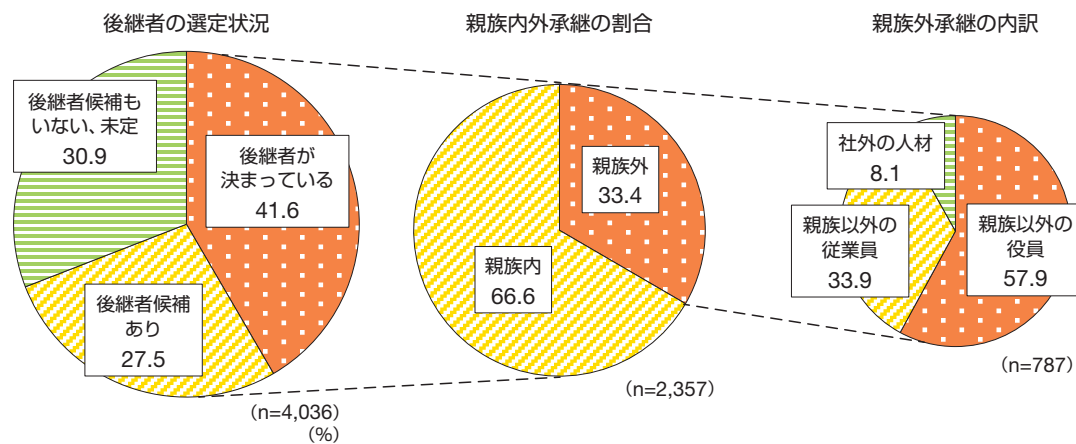
ことになり、数年で「借金」が元の倍になってしまう可能性もあります。優秀な後継者を選定⇒育成して引き継ぎ、自分が実現出来なかった業績の回復と数年後の「借金」返済を目指した方が合理的です。人(特に若い人)は指導・教育環境で変わるので、自分で教育するか、他者に任せるか等手段は問いませんが、現経営者が最後の経営者責任として取り組むべきは「次期経営者の教育」である! と認識すべきです。

■ 中小企業白書のデータが示すもの

現在の日本は、人口減少の中、建設業だけでなく各産業において人手不足が年々深刻な経営課題になりつつあります。2017年版の中小企業白書の中では、「人手不足」と「事業承継」を大々的に取り上げています。白書と白書概要版からいくつか気になるデータを取り上げ、それらが示すものについて考えてみましょう。

図1は、中小企業経営者の年齢分布のピークですが、

■ 図3 後継者選定状況・親族外承継の現状(中規模法人)



中小企業庁委託「企業経営の継続に関するアンケート調査」(2016年11月、(株)東京商工リサーチ)

※ 図はいずれも「2017年版中小企業白書 概要」から

この20年間で47歳から66歳と19歳も高齢化したことは驚きで、正に日本の高齢社会を映しているともいえます。

図2からは、同じ中小企業でも比較的規模が大きい方が、人材確保がしやすい状況にあることが覗えます。建設業界でも、近年の社会保険加入問題、生産性向上のための設備投資、受注平準化のための営業力強化、労働時間規制への対応、技術・技能の伝承等々を考えると、ある程度の企業規模がないと対応しきれない状況が年々増大してくるようになると思われます。

さらに図3、中規模法人の事業承継者の1/3が「親族外承継」となってきた事実から、今後、中小企業においても後継者選定における「能力重視」の傾向が強まってくると見ることもでき、今後、現経営者が後継者を選定する際の参考になると思います。

■ 経営の本質とは

我が国の加速度的な人口減少は、あらゆる産業の経営革新を要求します。かつての雑貨屋さん、酒屋さんはコンビニチェーンに変貌し、現在も変貌し続けています。生活用品の供給にとどまらず、金融サービス、行政サービス、宅配サービス等々、地域のサービス拠点へと業態転換しています。また、家電量販店等も住宅など建設業界の仕事に進出しています。こうした現状から今後の生産性革命が必要な日本において、地域建設企業が大いに参考にすべき経営戦略が既に多く存在している、と思います。経営とは「時代の変化に合わせた経営体を構築し利害関係者に貢献すること」です。自分自身で「変革の時代を生き抜く意欲が低下しているな」とか、「そろそろ疲れてきたな」、「年齢的に…」と感じたら、早期の後継準備に取りかかってはいかがでしょうか？



鉄道草創期の熱風が遺した刻印

御庄野橋梁・新道橋梁・国分橋梁／滋賀県甲賀市

琵琶湖南部ののどかな風景を編むように進むJR草津線。その貴生川駅周辺に、明治の路線開通時に設けられた煉瓦アーチのドボかわいい橋梁が三つある。今回は、その一つに遺された私鉄・関西鉄道の社章から、日本の鉄道草創期のドラマをひもとく。

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)



2月下旬とは思えぬ陽気に誘われて、JR草津線貴生川駅の近くでレンタサイクルを借りた。3段変速のママチャリで、舗装道を快適に飛ばす。サイクリングの目的は、滋賀県甲賀市に残る草津線の三つの橋梁を見に行くことだ。

こだわり抜いた意匠が魅力の明治橋梁三兄弟

貴生川駅から隣の甲南駅方向へ、一面に広がる水田の脇を5分も漕いだらうか。草津線の土手へ延びる細い農道が見えた。「たぶん、あそこだ」と目星をつけて、田ん

ぼのほうへ下りていくと、あった！1890年竣工の煉瓦アーチ橋、御庄野橋梁だ。想像よりもずっと小さい。

上を草津線の線路が通っているのだから、分類上は鉄道橋梁なのだが、アーチの下には農道が通っており、トンネルのように見える。幅は小型車1台がやっと通れるサイズ。高さも大人が手を伸ばせば天井につきそうなほどで、道路標識に記された高さ制限はわずか1.5mだ。

しかし、そのかっちりとした端正な造形や、煉瓦の装飾が施された意匠は驚くほど凝っている。側面は、煉瓦の長手を見せる

段と小口を見せる段を交互に重ねた「イギリス積み」。上から3段目には、小口の向きを斜めに振って角を見せる「蛇腹(コーニス)」を挟んである。

御庄野橋梁から貴生川駅へ戻り、今度は反対の三雲駅方向へ。橋を渡り、^{そまがわ} 杉川沿いの道を進む。頬をなでる風が心地よい。ほどなく、^{しんみち} 新道橋梁に着いた。御庄野橋梁より少しだけ大きく、高さ制限は1.8m。

この橋は、側面の上部に「ヘリンボーン」の装飾があるのが印象的だ。よく見ると、上から2段めが一つおきに凹凸になっていたりと、アーチと下の壁の境目に装飾帯が入っていたりと、細かいところにもこだわりが見られる。

新道橋梁の300m先にあるのが、国分橋梁だ。この橋の特徴は、何と言っても側面上部に浮き彫りになったエンブレム。これこそ、御庄野・新道・国分の橋梁三兄弟の出自を物語る紛れもない証なのだ。



御庄野橋梁の全景。下を通るときに声が反響することから、地元の子もたちは「わんわんトンネル」と呼んでいるとか。

東海道VS中山道で揺れた日本初の官設鉄道ルート

国分橋梁のエンブレムは「関」の字を丸くデザインしたもので、明治時代に存在した私鉄、関西鉄道の社章。滋賀の弘世助三郎、三重の諸戸清六、京都の田中源太郎といった実業家が、政治家の前島密を社長に担ぎ、1888年に設立した会社だ。当時は政府の後押しもあり、私鉄への投資がブームになっていた。



新道橋梁と草津線の電車。田園風景の中を一直線に草津線の線路が通り、農道と交差する箇所は土手を切り通しにして小さな橋梁が架かっている。

しかし、関西鉄道の創立にかける地元実業家たちの熱は、少し趣が違った。というのは、日本初の鉄道幹線、今で言う東海道本線のルートから漏れた雪辱が折り込まれていたからだ。

明治政府が計画した東京と大阪を結ぶ鉄道は当初、東海道経由と中山道経由の2案あった。いったんは中山道案に決まったものの、工期が半分ですむと分かり、途中から東海道ルートに変更。ところが、中山道ルートの大垣―長浜間が先行して開業していたことから、名古屋―草津間だけは中山道経由となってしまった。

期待していた鉄道が来なくなった東海道沿道の落胆は想像に難くない。ならばわれわれの手で、と立ち上がった三重・滋賀の有志が、後に京都鉄道を起こす田中らに資金面の相談を持ちかけ、賛同を得たという。

関西鉄道は草津線を1890年に全通させた後も路線網を広げ、名古屋や大阪にも進出。名阪間では因縁の東海道線と熾烈な乗客獲得合戦を繰り広げた。この競争は日露戦争による軍需輸送優先策で終結。関西鉄道は1907年に国有化された。

国分橋梁に残る社章は、明治という特別な時代を吹き抜けた熱風が押し出した刻印かもしれない。



新道橋梁の煉瓦は、上部がヘリンボーン状の飾り積み、その下はイギリス積み。



御庄野橋梁の上部には、煉瓦の角を三角に見せた「蛇腹」を挟んである。



国分橋梁の上部に施された関西鉄道時代の社章。黒っぽい焼き締め煉瓦で凹凸をつけ、周囲から浮き上がらせている。

アクセス

JR草津線貴生川駅から御庄野橋梁まで約700m、新道橋梁と国分橋梁までは駅から反対方向へ1.5km程度。



国分橋梁の内部には、レール材で補強が施されている。



2月16日～3月19日

建設産業人材確保・育成推進協議会の諸活動についての各種会議開催報告

担い手の確保・育成に積極的に取り組む団体などで構成する「建設産業人材確保・育成推進協議会」(事務局・建設業振興基金)は、2月16日(金)に全国担当者会議、3月7日(水)に企画・広報分科会、3月13日(火)に建設業イメージアップ戦略実践プロジェクトチーム(以下、CIU)、3月19日(月)に第28回運営委員会を開催しました。

全国の担当者が一堂に会して情報交換を行う全国担当者会議では、国土交通省より最近の建設産業政策を説明したほか、厚生労働省が建設人材確保・育成に関連した助成金など、平成30年度に講ずる施策、建設業振興基金による担い手確保・育成の取組内容についてそれぞれ報告しました。参加団体による本年度の取組事例は552事例にのぼり、その中から、北海道建設業協会が小学生などを対象とした現場見学会、富山県建設業協会が会員企業の雇用実態と経営状況に関する調査、全国鉄筋工事業協会が鉄筋EXPOに関する事例発表を行いました。



建設産業人材確保・育成推進協議会 平成29年度全国担当者会議(平成30年2月16日)

企画・広報分科会では、作文コンクールや公的助成制度を活用するためのセミナー、学校キャラバンの実施、「子ども霞が関見学デー」などイベントへの参加、WEBサイト「建設現場へGO!」などの拡充等の取組を引き続き展開していくことなどを柱とした平成30年度の事業計画案をまとめた。なお、建設業振興基金が別途事務局を務める建設産業担い手確保・育成コンソーシアムが支援する地域連携ネットワークとも連携し、活動継続に役立つ情報提供を支援していくこと等を盛り込んだ協議会の今後の取組について、運営委員会にて承認されました。

CIUにおいては、「中小建設企業における生産性向上策」「働き方改革」を通じた建設産業のイメージアップについて、活発な意見交換がなされました。



平成29年度(下期)建設業経理検定試験を実施

3月11日(日)、第23回建設業経理士検定試験(1・2級)及び第37回建設業経理事務士検定試験(3・4級)を全国47都道府県/57会場で実施しました。受験申込者数は、延べ24,634人。試験合格結果は、5月10日(木)に発表します。

次回、第24回建設業経理士検定試験(1・2級)は、平成30年9月9日(日)に実施します。受験申込期間は、平成30年5月18日(金)～6月19日(火)まで。





けんせつ体幹体操が「スポーティライフ大賞グランプリ【企業部門】」を受賞しました



一般社団法人生命保険協会が「健康増進サポートプロジェクト」における取組みのひとつとして本年度に創設した「スポーティライフ大賞」の受賞団体が2月16日(金)に決定し、本財団が事務局をつとめる「けんせつ体幹体操製作委員会」による取組み「けんせつ体幹体操の製作と普及」が企業部門でグランプリを受賞しました。

去る3月6日(火)に生命保険協会(東京都千代田区丸の内)にて授賞式が行われ、製作委員会を代表し、本財団内田理事長に賞状と賞金が授与されました。

内田理事長は、「若い人たちに建設産業が安全にしっかり気を配っている産業だということをおの取組みを通じて伝えたい」と述べており、このような賞をいただいたことで

若い人達へも思いを伝えることが加速できればと期待しています。」と受賞の感想を述べました。

今後はグランプリ受賞記念としてDVDを作成し配布する予定です。



金融事業説明会について

3月2日(金)、「金融事業説明会」(於：東海大学校友会館：東京都)が開催されました。当日は、「建設業行政にかかる最新の動き」と「金融事業及び組合事業の活性化」をテーマに、情報提供及び活発な意見交換が行われました。「建設業行政にかかる最新の動き」では、国土交通省より、「建設業における働き方改革」「建設産業振興政策」や「建設産業政策会議」等カテゴリーごとに「キャリアアップシステム」などの注目される項目をご説明いただきました。「金融事業及び組合事業活性化」では、地域事情等を活かした事業展開をしている群馬県建設事業協同組合(組合が保有する車両、導入したシステム等を活用し、県内全域で行っている道路パトロール業務)、沖縄県建設事業協同組合(組合員のニーズに呼応した債務保証を活用した転貸融資)や、組合支援をしている全国中小企業団体中央会(組合の事業展開に必要な最新情報)から発表があり、出席者による活発な意見交換が行われました。



平成30年度建設業経理検定試験及び建設業経理事務士特別研修の実施日程

建設業経理検定試験(上期)1・2級		建設業経理検定試験(下期)1・2・3・4級		建設業経理事務士特別研修3・4級	
申込書の配布	5月18日(金)～6月19日(金)	申込書の配布	11月16日(金)～12月18日(金)	申込受付期間*	5月10日(金)～
申込受付期間	5月18日(金)～6月19日(金)	申込受付期間	11月16日(金)～12月18日(金)	研 修 日	7月～11月 3級は連続した3日間 4級は連続した2日間
試 験 日	9月 9日(日)	試 験 日	平成31年3月10日(日)	合 格 発 表 日	研修終了後概ね2週間以内
合 格 発 表 日	11月10日(土)	合 格 発 表 日	平成31年5月10日(金)		

*特別研修はインターネットでの申込に統一したため、申込書の配布はありません。

HOPE



監理技術者になって

銘板に自分の名前を

残したい!



(株)加藤建設
イメージキャラクター
ピオトくん

(株)加藤建設(愛知県海部郡蟹江町)に入社して、4月から2年目になる和田智恵さんは、現在、名古屋第二環状自動車道の橋梁下部工事で施工管理の仕事をしている。高1の春、東日本大震災が起き、押し寄せてくる津波を高速道路の盛土がくい止めている映像を見て、「すごいな」と思っていた。高2の夏に大学のオープンキャンパスで、たまたま土木系学科を知る機会があった。この時、頭の片隅に残っていた盛土の映像が、「土木」という分野として頭の中で繋がった。大学は土木系の学部に進学し、3年生のインターンシップでは建設コンサルタントの会社に行った。建設現場を見学する機会があり、自分にはデスクワークよりも現場の方が向いていると思った。いろいろ調べてみると実際に現場で活躍している女性がいることを知り、「自分が働くのも無理ではない」と、いくつかの建設会社の採用試験を受けた。(株)加藤建設を選んだのは、人事の方の対応がとても良かったこと。施工実績に加え、自然環境の配慮に積極的に取り組んでいる会社であることなどの説明もあり、様々な質問にも丁寧に快く答えてもらった。

実際に働いてみて感じたことは、世間でイメージされている3Kのようなことはなく、現場はきれいで、正直「こまですのか」というくらい安全対策が徹底されていること。そして不安もあった中、「しっかりと自分を受け入れてもらったこと」が何よりも嬉しかった。目の前の目標は、もう少し自信をもって働けるようになること。現場代理人をしている6年上の先輩を見て、自分もこんな風になれるようになるのかな? と思いながらも目標にしている。先日行われた女性活躍セミナー(本号特集で掲載)では、子育てをしながら働いている方、自分と同じ年代の方と意見交換ができ勇気をもらった。この先、女性ならではのイベント(結婚、出産、育児)があっても、ずっと、現場に関わる仕事をしていこうと決意も新たになった。最後に「監理技術者になって銘板に自分の名前を残したいです!」とさわやかな笑顔で付け加えてくれた。

和

田

智

施工管理2年目
三重県出身
(株)加藤建設

恵

さん