建設業 しんこう

建設産業の
今を伝え未来を考える

6
Jun. 2018
No.499

特集

働き方改革
時短の実現に向けて

一般財団法人
建設業振興基金

平成30年度
建築及び電気工事施工管理技術検定試験
2級学科・実地試験

受付期間

インターネット受付期間　平成30年6月22日(金)～7月20日(金)

書面受付期間　平成30年7月　6日(金)～7月20日(金)

申込方法

「学科・実地試験」および「実地試験のみ」の申込者

- 新規受験申込者は、必ず願書を購入し『書面申込』をしてください。
- 再受験申込者は、『インターネット申込』または『書面申込』をしてください。

インターネット申し込みをする場合は、事前に願書を購入する必要はありません。

「学科試験のみ」の申込者

- 書面申込のみとなります。

◎ 願書は(一財)建設業振興基金のみで取り扱います。
取り寄せ方法についてはホームページをご覧ください。

※申込方法等詳細については、受験の手引をご覧ください。
※書面申込の願書は、3種類(「学科・実地試験」、「学科試験のみ」、「実地試験のみ」)ありますので、ご注意ください。

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

願書　6月22日(金)から販売します。

願書取扱先

(一財)北海道開発協会	011-709-5212	(一社)北陸地域づくり協会	025-381-1301	(一社)四国クリエイト協会	087-822-1657
(一社)東北地域づくり協会	022-268-4192	(一社)中部地域づくり協会	052-962-9086	(一社)九州地域づくり協会	092-481-3784
(一社)公共建築協会	03-3523-0381	(一社)近畿建設協会	06-6947-0121	(一社)沖縄しまたて協会	098-879-2097
(一社)関東地域づくり協会	048-600-4131	(一社)中国建設弘済会	082-502-6934		

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

6
Jun. 2018

No.499

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 働き方改革 ～時短の実現に向けて～

1 働き方改革実現会議による長時間労働等の是正
2 建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議の設置
3 「建設業働き方改革加速化プログラム」の策定

事例1：現場技術者の事務作業を女性の「現場支援担当者」がサポート
株式会社井木組

事例2：テレワーク導入で長時間労働を解消 社員の負担を軽減し生産性を大幅アップ
向洋電機土木株式会社

寄　稿：生産性向上できなければ働き方改革も出来ない
株式会社石岡組 専務取締役 石岡 秀貴氏

08 FOCUS
「マンガでわかる 若手技術者育成のための品質管理ハンドブック」のご案内
東日本建設業保証株式会社

PRESCRIPTION

10 日本経済の動向　新興国経済見通しのポイント

11 建設経済の動向　「週休2日」や「研究開発」を後押し

12 連載 事業承継から考えるこれからの建設業経営【第3回】
◆ 事業承継成功事例（事業承継の実現は現経営者の最重要業務）

14 連載 かわいい土木【第13回】
◆ 七重川砂防堰堤群／埼玉県比企郡ときがわ町

16 「中堅・中小建設業海外展開推進協議会」〈JASMOC〉
国土交通省土地・建設産業局国際課

17 しんこうTODAY 振興基金の活動報告

メルマガ登録はコチラから

『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 働き方改革 ～時短の実現に向けて～

1 働き方改革実現会議による長時間労働等の是正

政府は、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月）において、長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながるものであり、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要であるとしました。更に、平成28年9月には「働き方改革実現会議」を設置して、時間外労働の上限規制の在り方などについて議論を行うこととし、平成29年3月の第10回「働き方改革実現会議」において、「働き方改革実行計画」を決定しました。実行計画においては、長時間労働の是正に関し、「かつての『モーレツ社員』という考え方自体が否定される日本にしていく。」とした上で、労働基準法を改正し、現行の時間外労働の限度基準に罰則による強制力を持たせるとともに、労使が合意した場合であっても上回ることのできない上限を設定することが示されました。特に、建設業において適用除外となっている時間外労働の限度基準については、5年の猶予期間を設けて上限規制を設けることとしました。（4月6日、今国会の最重要法案と位置づけられている働き方改革関連法案が閣議決定され、国会に提出されました。）

図1 建設業における時間外労働規制の見直しの方向性

建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議（H29.6.29）資料より抜粋

	現行規制	見直しの内容「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日決定）
原則	≪労働基準法で法定≫ (1) 1日8時間・1週間40時間 (2) 36協定を結んだ場合、協定で定めた時間まで時間外労働可能 (3) 災害その他、避けることができない事由により臨時の必要がある場合には、労働時間の延長が可能（労基法33条）	≪ 同左 ≫
↓ 36協定の限度	≪ 厚生労働大臣告示：強制力なし≫ (1)・原則、月45時間 かつ 年360時間 ・ただし、臨時的で特別な事情がある場合、延長に上限なし（年6か月まで）（特別条項） (2)・建設の事業は、(1)の適用を 除外	≪ 労働基準法改正により法定：罰則付き ≫ (1)・原則、月45時間 かつ 年360時間 ・特別条項でも上回ることの出来ない時間外労働時間を設定 ①年720時間（月平均60時間） ②年720時間の範囲内で、一時的に事務量が増加する場合にも上回ることの出来ない上限を設定 a. 2～6ヶ月の平均でいずれも80時間 以内（休日出勤を含む） b. 単月100時間未満（休日出勤を含む） c. 原則（月45時間 ）を上回る月は年6回を上限 (2) 建設業の 取り扱い ・施行後5年間 現行制度を適用 ・施行後5年以降 一般則を適用。ただし、災害からの復旧・復興については、上記 (1)②a.b.は適用しない(※) が、将来的には一般則の適用を目指す。 ※労基法33条は事前に予測できない災害などに限定されているため 復旧 復興の場合でも臨時の必要性がない場合は対象とならない

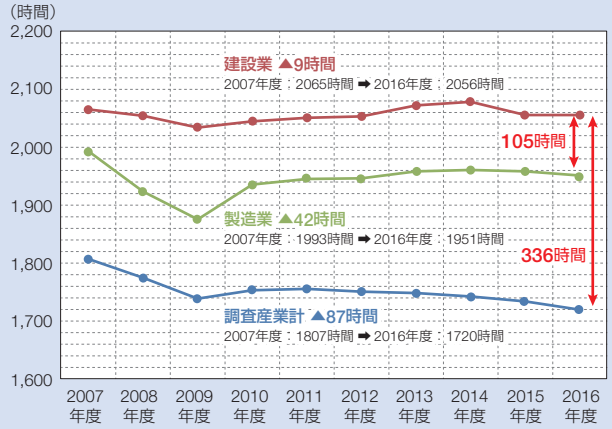
2 建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議の設置

前述のとおり、建設業においても将来、時間外労働の罰則付き上限規制が適用される方向となりましたが、この規制の導入に当たっては、個々の建設企業や建設業界全体における生産性向上に向けた取組だけでなく、発注者や国民の理解を得ていくための取組が必要であることから、政府は、省庁横断の会議体として平成29年6月29日に「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設置し、建設業の働き方改革を推進していくこととしました。

その後、同年8月に開催された第2回関係省庁連絡会議においては、公共・民間を含めたすべての建設工事において、働き方改革に向けた生産性向上や適正な工期設定等が行われることを目的とした「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」が策定されました 図3 。

ガイドラインでは、受注者は、より一層の生産性向上に向けての取組を推進することと併せて、下請も含め、時間外労働の上限規制に抵触するような長時間労働を行うことのないよう適正な工期での請負契約を締結すること等を求め、発注者には、長時間労働の是正や週休2日の確保など建設業への時間外労働の上限規制の適用に向けた環境整備に配慮した適正な工期での請負契約の締結や工事の手戻り等による長時間労働が生じないよう施工条件等をできるだけ明確にすること等を求めています。

図2 年間労働時間の推移



建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議（H29.6.29）資料より抜粋
（厚生労働省「毎月勤労統計調査」より国土交通省作成）

図3 建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン

建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議（H29.8.28）資料より抜粋

1.ガイドラインの趣旨等

○働き方改革実行計画（H29.3.28）において、一定の猶予期間の後、建設業に時間外労働の罰則付き上限規制を適用することとされた。
○これに向けて、建設業の生産性向上に向けた取組と併せ、適正な工期の設定等について民間も含めた発注者の取組が必要。
○本ガイドラインは、受注者・発注者が相互の理解と協力の下に取り組むべき事項を指針（手引き）として取りまとめたもの。

ガイドラインの内容

2.時間外労働の上限規制の適用に向けた基本的な考え方

(1) 請負契約の締結に係る基本原則
○ 受発注者は、法令を順守し、双方対等な立場に立って、請負契約を締結。

(2) 受注者の役割
○ 受注者（いわゆる元請）は、下請も含め建設工事に従事する者が長時間労働を行うことを前提とした 不当に短い工期となることのないよう、適正な 工期での請負契約を締結。
○ 民間工事においては工期設定の考え方等を受発注者が適切に共有。

(3) 発注者の役割
○ 発注者は、施工条件等の明確化を図り、適正な工期での請負契約を締結。

(4) 施工上のリスクに関する情報共有と役割分担の明確化
○ 受発注者は、工事実施前に情報共有を図り、各々の役割分担を明確化。

3.時間外労働の上限規制の適用に向けた取組

(1) 適正な工期設定・施工時期の平準化
○ 工期の設定に当たっては、下記の条件を適切に考慮。
・ 建設工事に従事する者の休日（週休2日等）の確保
・ 労務、資機材の調達等の「準備期間」や施工終了後の「後片付け期間」
・ 降雨日、降雪・出水期等の作業不能日数 等
○ 週休2日等を考慮した 工期設定を行った場合には、必要となる共通仮設費などを請負代金に適切に反映。
○ 受注者は、違法な長時間労働に繋がる「工期のダンピング」を行わない。
○ 予定された工期での工事完了が困難な場合は、受発注者双方協議のうえで適切に工期を変更。
○ 発注見通しの公表等により、施工時期を平準化。

(2) 社会保険の法定福利費や安全衛生経費の確保
○ 社会保険の法定福利費などの必要経費について、請負代金内訳書に明示すること等により、適正な請負代金による請負契約を締結。

(3) 生産性向上
○ 受発注者の連携により、建設生産プロセス全体における生産性を向上。
○ 受注者は、工事現場のICT化等による施工の効率化を推進。

(4) 下請契約における取組
○ 下請契約においても、長時間労働の是正や週休2日の確保等を考慮して適正な工期を設定。
○ 下請代金は、できる限り現金払いを実施。
○ 週休2日の確保に向け、日給制の技能労働者等の処遇水準に留意。
○ 一人親方についても 長時間労働の是正や週休2日の確保等を図る。

(5) 適正な工期設定等に向けた発注者支援の活用
○ 工事の特性等を踏まえ外部機関（CM企業等）を活用。

一方、国土交通省の建設産業政策会議では、劇的な進展を遂げるAI、IoTなどのイノベーション、確実に到来する労働力人口の減少といった事態を正面から受け止め、10年後においても建設産業が「生産性」を高めながら「現場力」を維持できるよう、法制度はじめ建設業関連制度の基本的な枠組みについて有識者による検討を行いました。同会議は、平成29年7月に、「建設産業政策2017+10～若い人たちに明日の建設産業を語ろう～」を取り纏め、ここで「業界内外の連携による働き方改革」の必要性を強調し、具体的に次の施策を進めることとしました。

建設業従事者の継続的な処遇改善（賃金等）

- 技能労働者の能力評価基準の策定と技能・経験に応じた処遇の実現（建設キャリアアップシステムの活用）

適切な工期設定、週休2日に向けた環境整備

- 工期設定等に関する受発注者双方の責務の明確化、無理な工期設定を求める発注者への働きかけ
- 適切な工期設定等のためのガイドラインの策定

働く人を大切にする業界・企業であることを見える化

- 専門工事企業の評価制度の創設
- 技能労働者の位置づけの明確化（建設企業が雇用する技能労働者の育成の責務等）
- 許可に際しての労働者福祉の観点の強化
- 人材育成体制の強化

3 「建設業働き方改革加速化プログラム」の策定

国土交通省は、建設業における週休2日の確保をはじめとした働き方改革を更に加速させるため、長時間労働の是正、給与・社会保険、生産性向上の3つの分野における新たな施策をパッケージとした「建設業働き方改革加速化プログラム」を平成30年3月20日に公表しました。更に、石井国土交通大臣より建設業団体に対し、プログラムが官民の具体的な行動や成果に繋がるよう、1）週休2日の確保等長時間労働の是正、2）技能と経験にふさわしい処遇（給与）と社会保険加入の徹底に向けた環境整備、3）ICTの活用等による生産性の向上、等について業界の対応を要請しました。

プログラムでは、長時間労働の是正のため、国土交通省直轄工事における週休2日対象工事を平成30年度から大幅に拡大することとし、併せて休日の増加に伴う現場経費の増加や現場技能者の総収入の減少といった問題に対しては、補正係数による必要経費を計上することとしました 図4。週休2日制については、直轄工事が先導することによって、地方自治体の発注工事や民間工事も含めた建設業全体に普及拡大していくことが期待されています。

図4 **週休2日工事の拡大**

出典：国土交通省「建設業働き方改革加速化プログラム」資料

■ 週休2日対象工事の拡大

災害復旧や維持工事、工期等に制約がある工事を除く工事において、**週休2日対象工事の適用を拡大**

週休2日対象工事の実施件数

平成29年度はH30.1時点

	H28年度	H29年度	H30年度
公告件数（取組件数）	824（165）	2,546（746）	**適用拡大**

■ 週休2日の実施に伴う必要経費を計上

週休2日の実施に伴い、労務費、機械経費（賃料）、共通仮設費、現場管理費について、4週6休相当以上から**現場閉所の状況に応じて補正係数を乗じ**、必要経費を計上

補正係数（土木工事の場合）

	H29年度	H30年度	
労務費	―	**最大1.05**	新たに設定
機械経費（賃料）	―	**最大1.04**	新たに設定
共通仮設費	1.02	**最大1.04**	見直し
現場管理費	1.04	**最大1.05**	見直し

※4週6休相当以上から現場閉所の状況に応じて補正
※元下問わず参加しているすべての企業で適正な価格での下請契約、賃金引上げの取組が浸透するよう、発注部局と建設業所管部局で連携
※営繕工事では、労務費は上記補正係数により補正し、共通仮設費及び現場管理費は工期に応じて算出

働き方改革
事例
1

現場技術者の事務作業を女性の「現場支援担当者」がサポート

株式会社井木組（鳥取県東伯郡）

綿密な業務分析により現場作業の分業化を図る

大正元年（1912年）創業の井木組は働き方改革にいち早く取り組み、平成29年度の月平均時間外労働時間は24時間、年次有給休暇取得率は61.1%という驚くべき数値を出している。この高水準を支えているのが同社の女性社員だ。

従業員119名。うち女性社員は19名、事務職8名、設計と営業に3名、積算1名、そして現場支援業務に4名が従事している。「現場支援担当者の制度を導入し、現場の過重労働を減らすことを目標としています」と話すのは、工務管理部長 田中保史さんと総務部次長 八嶋美佐緒さん。同社は働き方の改善のため、10年かけてこの業務を導入した。

現場支援担当者は、その名の通り現場技術者の事務作業をサポートし、技術者に現場業務に専念してもらうための役割。多くの現場技術者は、現場作業終了後に写真の整理、日報や提出書類の作成作業に追われ、超過勤務が常態化してしまう問題がある。現場支援担当者はそれらの事務作業を代行する。これにより現場技術者の事務作業量が軽減されるようにしている。3月まで2名体制だった現場支援担当者は、その重要さが社内に認知され、この4月から高校を卒業したばかりの女性新入社員2名が新たに加わり増強されている。

この業務の導入に欠かせないのが綿密な業務分析と作業の切り分け。井木組では部署長や工務管理、総務が連携を取り、各スタッフの業務フローを細かく分析。「今のところ現場事務所での作業となっていますが、ゆくゆくは本社で支援作業できるようにしていきたい」と田中さん。「将来的にはもっと人数を増やし、現場の技術者は本来の技術業務に集中できるようにしたい。そうすればより一層の作業時間の短縮につながります」と八嶋さんは語る。また、重点現場では経営者も参加する「評議委員会」を毎月開催し、現場の意思決定の迅速化や企業トップによる発注者との折衝など、更なる現場の効率化を図っている。

現場支援担当者スタッフ。新卒で入社した2名（右）は先輩社員のもとで研修中

（写真左から）工務管理部長 田中さん　総務部次長 八嶋さん

働きやすい職場環境に向けた制度の創設や社員の意識改革に取り組む

そもそも、井木組が働き方を改善するきっかけとなったのは、平成20年に公益財団法人21世紀職業財団（当時は厚生省所管）の職場風土改革推進事業への参画だ。「派遣アドバイザーの指導に基づき職場環境を整備していたところ、『くるみん』の取得を勧められました。当時、タイミングよく複数名の男性社員、しかも管理職の家庭に赤ちゃんが生まれ、育児休暇を取得してもらい、その実績により『くるみん』を取得。それ以降、職場環境の改善を積み重ねています」と八嶋さん。「育児休暇は、男性は取得しづらい空気がありますが、まず管理職に取ってもらえたので後に続きやすいのではないか」。これを機に育児休暇取得率が上昇し、現在では女性の取得率は100%。さらに子どもの看護休暇や介護休暇も半日単位で取得できる制度も整えた。

また、働き方の柔軟性を図るため事務職にダブルキャスト制度を創設。「これまで事務職は配属された業務が退職までその業務一筋でした。そうなると、その人が休んでしまうと業務が滞ってしまう。その問題を解消するため、事務職は原則3～5年で担当業務を変えるようにしました。また、主担当者のほか副担当を決め、主担当が休暇のときは副担当が代行するようにしています」と、八嶋さん。担当が変わることで業務に対して新しい見方ができる効果も生まれ、業務へのモチベーションも上がっている。

このほかにも、有給休暇取得率のアップなど、より一層の職場環境改善を目指している。「『残業＝頑張っている』という意識を変えることが重要。残業や休暇に対する管理職と社員の意識改革が必要不可欠。有休取得率も残業時間もまだ改善の余地がある。今後も業務内容や制度などで働く皆さんをサポートしていきたい」と八嶋さんは語る。毎月、社労士も交えて働き方改革会議を開催するなど創業106年企業の取組は今後も進んで行く。

働き方改革
事例
2

テレワーク導入で長時間労働を解消
社員の負担を軽減し生産性を大幅アップ

向洋電機土木株式会社（神奈川県横浜市）

長時間労働当たり前の社風を変える

向洋電機土木株式会社では、スマホやタブレットなどのモバイル端末とインターネットを活用し平成19年より「テレワーク」を推進。そこから生まれた時間を有効利用し資格取得に励む社員が増えるなど、独自の働き方改革の成果が各方面から注目を浴びている。

テレワーク導入前は、長時間労働が当たり前だったと、CHO（最高人事責任者）広報部 部長 横澤昌典さんは振り返る。工事作業現場と本社との長時間の移動や、日報を書くためだけに、わざわざ帰社するようなことも珍しくない状況。横澤さんが業務の実態を調査したところ、予想を超える移動時間やコストが費やされていることがわかったという。

「用がない時でも、仕事が終わると何となく会社に戻り雑談してから帰るなど、直行直帰の考え方も根づいていませんでした。そこで、改善にはまず従業員の意識から変えていく必要があると考え、『無駄な時間をなくしてはどうか』と提案したのです」。

当初、抵抗は大きかったが1人ずつ聞き取りを続けていくと、実は上司や先輩に気を使って自分だけ帰りにくいという声も聞かれたという。そこで、やみくもに考えを押し付けるのではなく、『あなた自身にこんないいことがある』という例を具体的に話し、自分から取り組む気持ちを持てるよう、さらに根気よく説得していった。

例えば、年輩者には「将来の親の介護に備えて、今から働き方を変えてみては?」、若手には「いつか結婚すれば、家族と一緒に夕食をとることや、子どもを休日に遊びに連れて行く時間も必要になる」と、年齢にあわせた具体的なライフプランを例に挙げ、従業員全員の問題だという意識を高めていったと語る。

「どこでも仕事できる環境」で社員の負担を軽減

こうした取り組みは、横澤さん自身が仕事と介護、子育てを両立させるために始めたものだった。さらに自身の闘病で、一時期入院生活を送っていた間も仕事ができるよう、いわば実験台となってテレワーク環境の構築を進めていった。

CHO広報部 部長 横澤さん

現在、同社では、ノートパソコンやタブレット、スマートフォンを全員に支給。現場と社内をインターネットで結んでの打ち合わせや、本社のサーバー内にある工事進捗管理、資材管理、仕様書作成などの各業務システムの利用が可能だ。様々な資料などもサーバー上に置かれ、分厚いバインダーなどを客先まで持ち歩く必要もなくなった。

作業員のヘルメットにはウェアラブル端末などがつけられており
作業現場のリアルタイムな状況を本社会議室でも確認できる

「日報や細かい仕事のために会社に戻ることもなくなり、直行直帰が当たり前になった結果、残業時間は9割削減、売り上げは2倍になるなど生産性が向上しました」。

また長時間の移動がなくなり、従業員の肉体的·精神的なストレスが大幅に軽減。育児や介護退職を防ぐことができ、優れた人材の継続雇用を確保する備えも整ってきた。従業員は平成20年度に20名から37名に増え、1人だった女性社員も10名になった。

こうしたテレワークに必要な IT システムの導入·運用コストは中小企業にとって高いハードルだ。そこで同社では、無料で利用できるソフトウェアやクラウドサービスなどを組み合わせ、大幅にコストを抑えることに成功している。

残業が減りワークライフバランスが改善したことで、資格取得に励む社員も増えた。会社側も社内勉強会を開催してバックアップした結果、通常2割程度の試験合格率が最大8割にまで上昇。有資格者が増えて公共工事への入札がしやすくなり、売り上げも倍以上に伸びたという。資格を通じて成功体験を積み重ねることが、さらなる本人のモチベーションにつながった結果だ。

こうした取り組みが評価され、厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」や横浜市「よこはまグッドバランス賞」などを受賞。「これらの取り組みは社長の理解も高かったから進められたこと。これでダイバーシティも含めたインクルージョンまでいける準備が整った」と横澤さんは語る。「テレワークは経営改革」を標榜する同社。テレワーク導入が会社の成長へ着実につながっている。

働き方改革
寄稿

生産性向上できなければ働き方改革も出来ない

株式会社石岡組 専務取締役 **石岡 秀貴氏**

最近、官民で働き方改革の重要性が指摘されていますが今回は、当社の働き方改革についての考えと、取り組みの一部をご紹介したいと思います。

時間外労働を減らすために、大切だと考えるポイントは2点です。

1. 社内文化　2. 生産性向上

何故、この2点が働き方改革に繋がるかを、簡単に説明したいと思います。

1. 社内文化（時間外労働に対する価値観）を変える

変える対象は、社内文化、若しくは価値観、風習、習慣とでも言うべきもので、具体的には休日出勤や残業することが、評価されるということです。

時間外労働をすることは、人が休んでいるときも仕事をする頑張る奴だ、仕事に対して責任感があるなど、経営者に良く思われていました。時間の長さで、頑張りが評価されると、現場はどうしてもその方向に行ってしまいます。

それを変える為、逆の価値観を社員に植え付けていきました。今、当社は、“仕事ができる奴は、時間内に全て完了できる”とういう価値観です。

実際に、残業しない人間の仕事を見ていると、隙間の時間の使い方が上手で、仕事の優先順位付けが的確で仕事も早い。そういう人間を大切にする為にも時間外労働を、極力しないで同じ成果を出せる人間が、有能であるといつも伝えそして実際に評価する（評価方法はここでは書きませんが）。

これだけで、会社の空気は大きく変わります。今では、現場の立ち上げの1～2週間や時々は残業する場合はありますが、常態化した残業はありません。

スキルに関する部分や評価方法なども大切ですが、その前の段階の会社全体の雰囲気や空気を作れることがポイントに思えます。

2. 生産性向上しないと休日は取れない

現場で休日を確実に取っていく為のポイントは、進捗スピードの速さ、利益の確保とネットワーク工程管理技術の3つあると思います。

1 進捗スピードが遅いと、工期に追われ日程に余裕がなくなる為、休めなくなる。

2 利益の確保は、月の稼働日が減れば利益が減ること、日給の技能者の手取り減を防ぐためにも単価を上げる必要性がでます。

3 ネットワーク工程は、工期短縮のマネジメントツールであり、現場をより計画的に運営することが出来ます。

工程の組み立てをシミュレートすることが出来ると、休みが全体工程に与える影響を最小限に出来ます。

これらをまとめると生産性が高いかどうかということに尽きます。生産性が低いと、現実的に休ませることは、かなり難しいと思います。

私の場合は、会社全体の生産性を上げる過程の副産物として計画的に休ませることに気が付きました。

生産性を上げること（ネットワーク工程管理を中心とした）については、以前“しんこう”で連載していましたので、詳しくはWebでバックナンバーをご覧ください（http://bn.shinko-web.jp/backnumber/の2015年6月号～2016年3月号）。

簡単ではありますが、当社の働き方改革について書きました。

しかし、当社も理想に対しては、まだまだ半分も達成していませんので、今後も弛まぬ改良をすすめていきたいと思います。

FOCUS

「マンガでわかる 若手技術者育成のための品質管理ハンドブック」のご案内

東日本建設業保証株式会社

弊社では、この度、若手技術者の方や育成指導担当者を対象に、品質管理をテーマにした小冊子を刊行しました。

刊行目的

建設業界では、技術者や技能者の減少および高齢化が進み、担い手の確保･育成･定着が喫緊の課題となっており、現在、官民一体となって、ICT活用等による生産性向上や働き方改革といった、さまざまな取り組みが行われています。

弊社では、業界のこのような動きに対して「何かお役に立てることはないか」と考え、若手技術者の育成に役立てていただけるよう、工事の施工管理に関する入門書を作成しました。

冊子の特徴

「気軽に読んで学べる」をコンセプトに、若手技術者が失敗を繰り返しながら成長していく姿をマンガで描いております。

また、章毎にマンガに出てきた用語の説明やポイントの解説を掲載することにより、より知識を深めていただける構成にしております。

「マンガでわかる若手技術者育成シリーズ」と題して、これまで「原価管理」「安全管理」「工程管理」をテーマとして三冊刊行しており、本冊子は第四弾にあたります。

内容紹介

建設業はオーダーメード産業であり、同じ条件で同じ製品を二度と作ることのない「一物生産」です。周辺環境などの影響も大きい「自然対峙型」「公共の場での生産」ともなります。また、公共工事等により整備される社会資本は、人々の安全かつ安心な暮らしを支える重要なものであり、平成26年には「公共工事の品質確保の促進に関する法律」が改正されるなど、より高い品質が求められています。

本冊子では、コンクリート工事を題材に、品質管理の計画や実施方法、新たな技術の活用について、マンガを用いてやさしく解説しています。

―マンガでわかる 若手技術者育成シリーズ― 既刊の紹介

「原価管理ハンドブック」（平成27年2月刊行）

建設企業の健全な経営のためには、現場で利益を確保することが不可欠です。なかでも工事の粗利益の発生過程を管理する原価管理は、現場から利益を生み出すために非常に重要な業務といえます。

本冊子では、原価管理の重要性、仕組み、効果について解説しています。また、原価の集計方法、出来高金額の算出方法について計算例を用いて解説するなど、実践にも役立つ内容となっています。

マンガは、赤字に陥りそうな道路工事の現場を舞台に、主人公が利益を出すために原価管理を学び、職長や作業員に「どうすれば効率よく低コストで目標を達成できるか、みんなで考えて作業する」という原価意識を持ってもらうために奮闘するストーリーになっています。

「安全管理ハンドブック」（平成28年2月刊行）

建設現場に掲げられている「安全第一」という標語のとおり、現場では作業に従事する人々の安全確保が最優先されなければなりません。安全管理のノウハウは、一朝一夕に身につくものではなく、元請から協力会社の社員一人ひとりまでに安全管理に対する意識の向上と共有を図ることが重要です。

本冊子では、安全管理の必要性、災害が発生した場合の対処法、講じるべき措置、災害防止の具体的な取組方法について、労働安全衛生法などの関連法令を交えて解説しています。

マンガは、現場で起きた作業員の軽微なケガを巡り、協力会社が労災隠しを行おうとするシーンから始まります。主人公が上司から安全管理について学び、協力会社に安全管理の重要性を説き、認識してもらうまでを描いています。

「工程管理ハンドブック」（平成29年2月刊行）

建設現場は、屋外での作業が多くなることから、土質や天候などの自然条件や地理的要因の影響を受けやすく、常に計画通りに工事が進捗するとは限りません。時には工程の見直しを迫られることもあります。工程管理は、工期の管理だけではなく、品質や安全の確保も求められる非常に重要な業務といえます。

本冊子では、工程管理の目的、工程表を作成するうえでの注意点や、工程の見直しに有効な手段について解説しています。

マンガは、初めて工程管理を任された若手技術者が、作成した工程表をやり直されたり、予期せぬ天候悪化のため進捗が大幅に遅れるなど、様々なトラブルに直面しながらも、上司や同僚のアドバイス、現場の職長の協力を得ながら、工事の工期内完成を目指して奮闘する姿をコミカルに描いています。

「マンガでわかる若手技術者育成シリーズ」の各小冊子は、弊社の営業部・各支店にて、無料で配布しております。

【問い合わせ先】 〒104-8438 東京都中央区八丁堀2-27-10　東日本建設業保証株式会社 業務部 業務サービス課
TEL. 03-3552-7528　FAX. 03-3552-7539　URL https://www.ejcs.co.jp/

資金の流れは変わるのか

新興国経済見通しのポイント

みずほ総合研究所 チーフエコノミスト　高田 創

新興国経済は2017年を通じて、世界的な景気改善を背景に、輸出主導で成長した。ただし、2018年については、中国経済の減速傾向、ITサイクルのピークアウト、さらに米国発の保護主義の動きの連鎖による輸出への影響といった不安要因がある。今回は、市場動向も踏まえ、新興国経済見通しのポイントについて解説する。

調整局面にある新興国市場

新興国市場は、2018年1月から2月にかけて大きく変化した。きっかけは18年初来の米国の長期金利の上昇であった。さらに、2月初から米国の株式市場が大幅な調整に入るなか、新興国株式市場でも調整が起きている**(図1)**。

これまでの新興国市場に対する安心感の背景には、16年後半からの新興国への資金流入の継続があった。17年には、新興国への資金流入により新興国通貨が上昇し、株価もアジア各地で史上最高値を更新した。こうした好調な株価の背景には、世界全般のファンダメンタルズの持ち直しがあったが、同時に新興国への資金流入が続くことも、高株価のサポート要因だった。

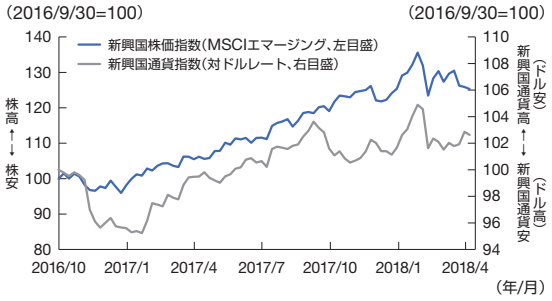
これに対し、18年初来の米国の長期金利の上昇や、利上げの加速で新興国の通貨安不安が強くなり、2月以降新興国からの資金流出が続いた**(図2)**。その後、米国の金利上昇は止まったが、今度は米国発の保護主義への不安が高まっているため、輸出を通じた実体経済への不安が新たに生じた状況にある。新興国からの資金流出には引き続き警戒を要するといえよう。

リスクマネーの積み上がりと引き揚げの懸念

今後留意が必要なのは、これまで新興国に流入していた大量のリスクマネーの存在である。新興国の外貨建て債務状況の推移は**図3**の通りである。米国で金融緩和が始まった2008年以降、新興国に向かった資金の積み上がりは、直接投資を除いても4兆ドルを上回っており、そのうち銀行貸出と債券の発行で調達されたドル建て資金の残高は、約2兆ドル増加している。従って、今後の米国の利上げでドル高圧力が過度に意識された場合に、引き揚げの対象になりうる資金が大量に存在することになる。

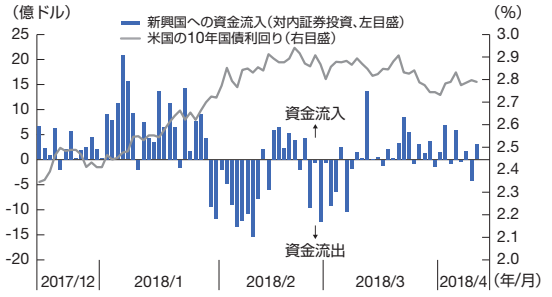
新興国経済は世界経済の好調さに支えられており、海外環境への依存が高いため、足元で生じた保護主義の動きが、世界の貿易に与える影響にも留意が必要だ。新興国経済は、今後の世界経済を占う「炭鉱のカナリア」のごとく、その行方に注目が必要といえよう。

■図1 新興国市場の概況



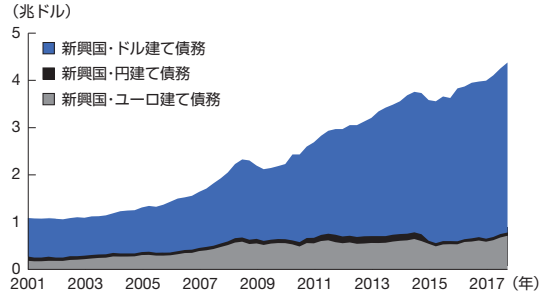
(注)通貨はFRB名目実効ドルレートより算出。
(資料)Thomson Reutersよりみずほ総合研究所作成

■図2 新興国への資金流入状況推移



(注)日次データが利用可能な10カ国計。28日移動平均。
(資料)IIF、Thomson Reutersよりみずほ総合研究所作成

■図3 新興国の外貨建て債務状況の推移



(注)非金融部門の債務残高。
(資料)BISよりみずほ総合研究所作成

土木工事の積算基準改定

「週休2日」や「研究開発」を後押し

日経コンストラクション編集長　野中 賢

国土交通省は3月20日、2018年度から適用する土木工事・業務の積算基準の改定を発表した。改定したのは、工事が13項目、業務が4項目。積算基準の改定は、実勢の価格に合わせるのが目的の1つだが、今回の改定の目的はそれだけではない。基準の改定によって、建設業の様々な課題を解決していくことも狙っている。

基準改定に当たって国土交通省が発表した資料の表題は、「平成30年度 国土交通省土木工事・業務の積算基準等の改定～働き方改革や生産性向上に取り組める環境整備～」。国を挙げて進めている働き方改革や生産性向上を、積算基準の改定によって後押ししていこうという姿勢が感じられるサブタイトルだ。

改定された基準は工事13項目、業務4項目と多岐にわたる。改定の細かい内容については発表資料をご覧いただくとして、ここでは特徴的な部分を見ていこう。

4週6休、4週7休でも補正対象
ICT建機の使用率は一律から現場ごとに

まず、「働き方改革」に関連して、週休2日に取り組む現場の必要経費を計上する。ポイントは、①共通仮設費と現場管理費の率のみ補正していたが、労務費と機械経費（賃料）にも補正係数を設ける、②4週8休以上のみを補正の対象としていたが、4週6休、4週7休も対象とし、それぞれ補正係数を定める――といった点だ**（図1）**。

現場を週休2日にする場合、通常より工期が長くなることに配慮した。例えば、現場事務所の土地代や安全施設のリース費といった共通仮設費や、現場技術者の給与を含む現場管理費などが、官積算から乖離する可能性がある。機械経費や労務費も増える。そこで、新たな補正係数を設けることで、これらの経費を適切に計上できるようにした。新たな補正係数は、2018年4月1日以降に入札公告を行う工事から適用する。

■図1 週休2日に取り組む場合の経費の補正係数

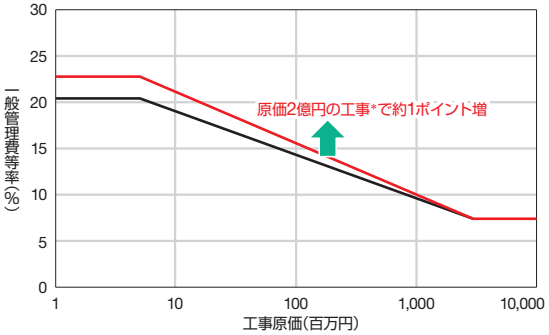
	2017年度	2018年度		
	4週8休以上	4週6休	4週7休	4週8休以上
労務費	—	1.01	1.03	1.05
機械経費（賃料）	—	1.01	1.03	1.04
共通仮設費率	1.02	1.01	1.03	1.04
現場管理費率	1.04	1.02	1.04	1.05

（注）建築工事は、労務費の補正のみ。2018年度の補正係数は、2018年4月1日以降に入札公告を行う工事から適用する（資料：国土交通省）

生産性の向上の面では、i-Construction関連の基準を充実させる。例えば「ICT土工」の歩掛かりについて。これまで、ICT建機の使用率を一律の25%としていた。しかし、施工土量が5万m^3以下などの比較的規模が小さい現場では、より経費のかかるICT建機の使用率が高くなっているという実態があったため、ICT建機で施工する土量を現場に応じて設定する方式に変更した。積算を実態に近づけることで、ICT建機をさらに普及させるのも狙いだ。また、ICT浚渫工（河川）の積算基準を新設した。

「一般管理費等」の率も引き上げる**（図2）**。一般管理費とは、工事を受注した企業の本社・支店経費に当たるもので、2015年度に20年ぶりに引き上げて以来の改定だ。近年、建設会社の研究開発費などが増えている実態を踏まえて、率を現行の7.41～20.29%から、7.47～22.72%に改定する。工事原価2億円の工事に当てはめると、一般管理費等率は12.9%から13.9%へと、約1ポイント増加する計算になる。

■図2 研究開発費用などを反映した「一般管理費等率」の改定



［現行］

工事原価	500万円以下	500万円超30億円以下	30億円超
一般管理費等率	20.29%	−4.63586×log(Cp)＋51.34242(%)	7.41%

［改定後］

工事原価	500万円以下	500万円超30億円以下	30億円超
一般管理費等率	22.72%	−5.48972×log(Cp)＋59.4977(%)	7.47%

（注）＊は、前払い金支出割合が35%超40%以下の場合の試算。下表のCpは工事原価（単位は円）（資料：国土交通省）

連 載

事業承継から考えるこれからの建設業経営

第3回

事業承継成功事例

（事業承継の実現は現経営者の最重要業務）

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。

第3回目となる今回は、事業再生と事業承継を同時に達成できた地場総合建設業の事例をご紹介させていただきます。また、第4回目では専門工事業者の事例をご紹介する予定です。

企業経営は絶えず新たな課題が発生してくるものなので、その課題への挑戦に成功しなければ、また過去の業績不振の経営状況に陥る可能性があることを認識しつつ経営者としての緊張感を絶えずもって経営にあたるようご指導させていただきました。

事例Ⅰの概要

地場総合建設業（土木・建築）　所在地：某所　歴史あるゼネコン（創業65年）の事業再生と親族への事業承継（4代目）

A建設（株）のデータ

項目	創業時	事業再生・承継支援開始時	昨年度の決算数字	備考
時系列	65年前に法人成り	平成20年8月	平成29年12月	9年間の再生・承継支援
事業領域	土木	土木・建築	土木・建築・リニューアル	
売上高	不明	20億⇒10億	20億	土木⇒建築⇒リニューアル
営業利益	不明	▲8千万円	+8千万円	
経営層	創業者	義理の兄弟2人（社長、専務）	前経営層の子息2人（社長、専務）	実質的な経営層は4人（会長、相談役として並走）
従業員数	？	26名	30名	中途及び新卒採用
公共工事比率	100%？	≒70%	≒30%	
持ち株	個人営業	50:50	≒25%×4人	一族の企業（両親子）

事業再生・承継支援開始（平成20年）頃は、バブル崩壊後の建設不況がピークに達した時期で当時の社長及び専務は共に65歳、後継者の実質的な業務は経理担当（37歳）及び現場担当（32歳）でした。

当社の窮境原因は、当時の政権の「コンクリートから人へ」のキャッチフレーズで公共工事の急激な減少及び単価下落に適切な対応が遅れ、また、現場の設計変更への対応のまずさもあり、創業以来の大幅な営業赤字（▲8千万円）となってしまったことでした。

経営層、従業員等々の数度のヒアリング及びメインバンクの経営サポート部担当者様との打ち合わせの結果、経営層の年齢（65歳）及び経営環境の変化への適切な対応を長期的な視点で課題を決めて進める必要がある、等の認識から「事業再生」と「事業承継」を同時に実施する為の「事業計画書」の作成に着手することとなりました。

その結果、経営改善の課題及び事業承継の課題を次のように設定し実行していただきました。

経営改善の課題

① 管理会計の仕組みの構築（個別工事の的確な損益の把握）

課題　当社は、個別工事の利益管理が出来ていなかった。（不充分）及び経営層、経営幹部が経営情報を共有化できていなかった。

↓

改善　管理者層が毎月の各現場の利益確保状況、営業の受注状況等経営情報を確認できた上で経営判断が出来るように改善した。（管理室の設置）

② 利益管理の徹底（原価の圧縮）

課題　大型工事等で実行予算の利益確保が出来ていない案件が多くあった。（工事進捗と並行して、利益率が低下して行く案件が多く存在した。）

↓

改善　実行予算の早期作成と利益目標の設定の仕方及び外注業者の3社見積もりの徹底、及び管理室での一部購買業務の実施。毎月の現況報告会での利益管理助言等々

③ 固定費の削減

課題　工事量減少に伴う固定費の削減が出来ていなかった。

↓

改善　定年に達した高齢社員給与の見直しの実施／経営者責任として役員報酬の減額／社有車の半減／資材置き場の集約と外部への賃借／若手技術者の給与アップ及び資格手当の支給

④ 営業戦略の見直し

課題　当時の社長の人脈及び地域での信頼等から仕事が来る「受身的な営業スタイル」であった。

↓

改善　人的営業体制から組織的営業体制への転換：営業担当者の新規採用等建築工事部からリニューアルを分離し、リニューアル工事部を新設する。地域の民間工場等のリニューアル工事の積極的な開拓等

事業承継の課題

事業承継スケジュール表の作成（5年間H20.7～25.7）

課題　前経営層2人が担当していた「総務業務統括」「施工管理業務統括」「人事評価」「資金管理及び経理業務統括」を…

↓

改善　子息2名へ21年10月～24年7月までに権限委譲し、且つ最終年度（25年7月期）に一人の子息を代表取締役に選任。（もう一人は専務取締役に選任）

↓

結果　目標通り実施できた。前社長、専務はそれぞれ会長、相談役へ、2人の子息は社長、専務へ。

ある程度の時間を要したが事業承継のスタートがスムーズに実行できたポイント

①当時の経営層の理解

特に社内外から信頼感が高く、当社の全社員が会社の大黒柱と認めている社長の事業承継へのご理解と積極的（営業及び人事権等）協力があった事である。（今現在も縁の下の力持ちで当社の営業力を下支えしている。）

②事業承継者の資質と努力⇒自信へ

2人（37歳と32歳）の後継者が事業再生から承継の為の経営者教育の9年間の実践指導（当初半年は月2回、その後は月1回、臨時で見積もり業務、購買業務、人事評価、管理会計システムの構築と運用、等々）を受入、且つ分担し、実行できる能力を身につけることが出来た。経営者として当初思っていたよりも早く成長できたと言えます。

自分達（若手経営層、幹部社員）の挑戦・努力で、業績の改善を実現できたことが経営者としての自信に繋がり、営業担当の増員、新卒の採用、新規顧客開拓等により積極的な経営方針を立案⇒実行できるようになりました。

③リニューアル部新設及び運用へのベテラン社員の力

前社長のご理解とご指示もあった、と思われますが、55歳超のベテラン3人建築所長経験者が配属（最初は無言の拒否反応がありました。）され、営業から工事まで担当し、利益が少ない当初に、新設のリニューアル部が売上、利益、共に大きく貢献してくれたことは、事業再生の大きな原動力になりました。また、若い専務（32歳）が建築部を統括しやすくなったものと思われます。今現在は、リニューアル部の技術社員も倍増し、営業担当も協力し、当社の利益確保の柱になっています。

事業承継の完了までの懸念

今現在も現経営層の下支えとなっている会長（76歳）の存在はなお大きく、近い将来に企業経営より完全撤退をどのように実施するか、が後継経営者にとって大きな試練の時と思われます。週3日勤務にするとか、段階的な撤退もありますが、役割を限定（営業協力のみ）するとか、ある日を境に完全撤退を宣言するとか、いろいろあると思いますが、いずれにしても大きなリスクが伴うことは免れません。それがどれ程心配でもそれを承知の上で元気なうちに決断するのが、前経営者の責任と最後の仕事であると思います。（計画もなしに病気等による突然の撤退よりも承継経営層には、ストレスのより少ない完全承継となると思われます。）

事業承継完了後の将来への懸念について

持ち株については、経営層の親戚の1人が税理士の有資格者で当社の会計参与に就任していることから、あまりご指導できませんでした。中小企業の場合、経営者（社長）が2／3以上の株を取得し、最終決断をし易くしておくのがベストですが、当社の場合は一族経営の事もあり、4人約均等割合で所有していることが気になります。

価値ある企業の持ち株の問題では、大企業（大塚家具の問題等）、中小企業（港区の町工場の製造業等）の別なく、揉めることが多く発生している事例が見られます。税制の中小企業への特例措置があるうちに、会計参与の税理士と相談し、あまり時間を掛けずに社長への持ち株の集中化を実現する様、アドバイスさせていただきました。

前回、事業承継の手順をご説明させていただきましたが、今回の子息への事業承継でうまく運べた、と思われる案件でも多くの課題が残り、9年間の時間を掛けてもこの程度で、中々手順通りには進みません。しかし、経営環境の変化（経営者の高齢化、景気の変動等）は待ってくれません。出来るだけ本来あるべき「事業承継手順」を念頭に、事業承継を早めに始め時間を掛けて実現していただきたい!と思います。

（次回は専門工事業者の承継事例（従業員への承継）をご紹介する予定です。）

かわいい土木 第13回

急流をやんわりいなす石積みの水の階段

七重川砂防堰堤群／埼玉県比企郡ときがわ町

新緑の森林に分け入ると、山奥の渓流に突如として階段状の石積み堰堤が現れる。埼玉県ときがわ町にある「七重川砂防堰堤群」は、同県の近代砂防発祥の地。急流の水の勢いを1段ごとに和らげて、100年にわたりふもとのまちを土砂災害から守っている。素朴な自然石の「空石積み」が、周囲の風景になじんで美しい。

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）

針葉樹の中の林道をオフロードバイクで駆け上がる（といっても、私が乗っているのはシートの後ろだ）。深い谷の小さな橋へ差し掛かると、七重川砂防堰堤群のうち6基が並んでいるのが見えた。

清流が階段状の石積みをいくつもの小さな滝になって流れ落ちている。木漏れ日に白く照らされた護岸と、黒々と濡れた石垣のコントラストが印象的だ。「マムシに注意」の看板に少しひるみながら、橋の下へ降りてシャッターを切った。

並んで水を受け渡す「大玉転がし」方式

七重川は、埼玉県を西から東へ流れる都幾川（ときがわ）の支流。上流部の流れは急で、昔は大雨のたびに土砂災害が頻発していた。1910年（明治43年）の台風による豪雨では、一帯で350人近い死者・行方不明者を出す被害が発生。埼玉県はこれをきっかけとして、都幾川を含む3渓流の砂防事業を計画した。その中で、最初に着手したのが、七重川の堰堤群だった。

土砂災害は、大雨などで川の水が増えたときに、川岸や川底の土砂が削り取られ、水と一緒に下流へ流されることで起こる。そこで、渓流の砂防では、川岸と川底が削られるのを防ぐための「護岸」と「護床（床（とこ）固め）」、土砂を貯める「堰堤（小さなダム）」をつくるのが基本だ。

七重川砂防堰堤群も、都幾川との合流地点から上流1kmほどの間に、これらの構造物の組み合わせが階段状に数多く並び、地元では「百段の滝」とも呼ばれている。急流の水は、堰堤を1段ずつ流れ下るうちに勢いを削がれる。流れが穏やかになれば、底や岸にかかる負担も減る。

思い出すのは、小学校の運動会だ。背の高さの順に並んだ子どもたちが、紅白の大玉を頭上で次々に手渡していく「大玉転がし」。チームワークが良くなければ、たちまち玉は列をそれ、首尾よくゴールまで運ぶことはできない。

1基ずつ整列した七重川の砂防堰堤たちも互いに協力しあい、水を送りながら流れを和らげて、ふもとのまちの暮らしを守っているのだ。

巨石をそのまま組み上げる「空石積み」の技術

七重川の砂防堰堤は、昭和期にはコンクリートでもつくられているが、私が撮影した6基を含め、初期のものはすべて石積み。コンクリートやモルタルを接着剤として使用せず、石同士を噛み合わせて積み上げていく「空石積み」の方法で施工してある。

材料は、現地の河原にある自然石を使った。堰堤の表面に見える積み石は、直径が50～70cmほどの巨石だ。現代でもロッ

堰堤は、モルタルなどの接着剤を使わず、石だけを噛み合わせる「空石積み」。一つの石の周りに六つの石を配置する「六つ巻き」という方法で積み上げてある。

林道「赤木七重線」にかかる「上川橋」。この橋の上流側と下流側に多くの砂防堰堤がある。

クフィルダムなどでは現地の石を利用することが多いと聞く。ましてや重機のない大正時代のこと、すべてが人手では、1個の石を少し動かすだけでも大変な作業だったはず。極力その場にある石を生かしたいのは当然だ。

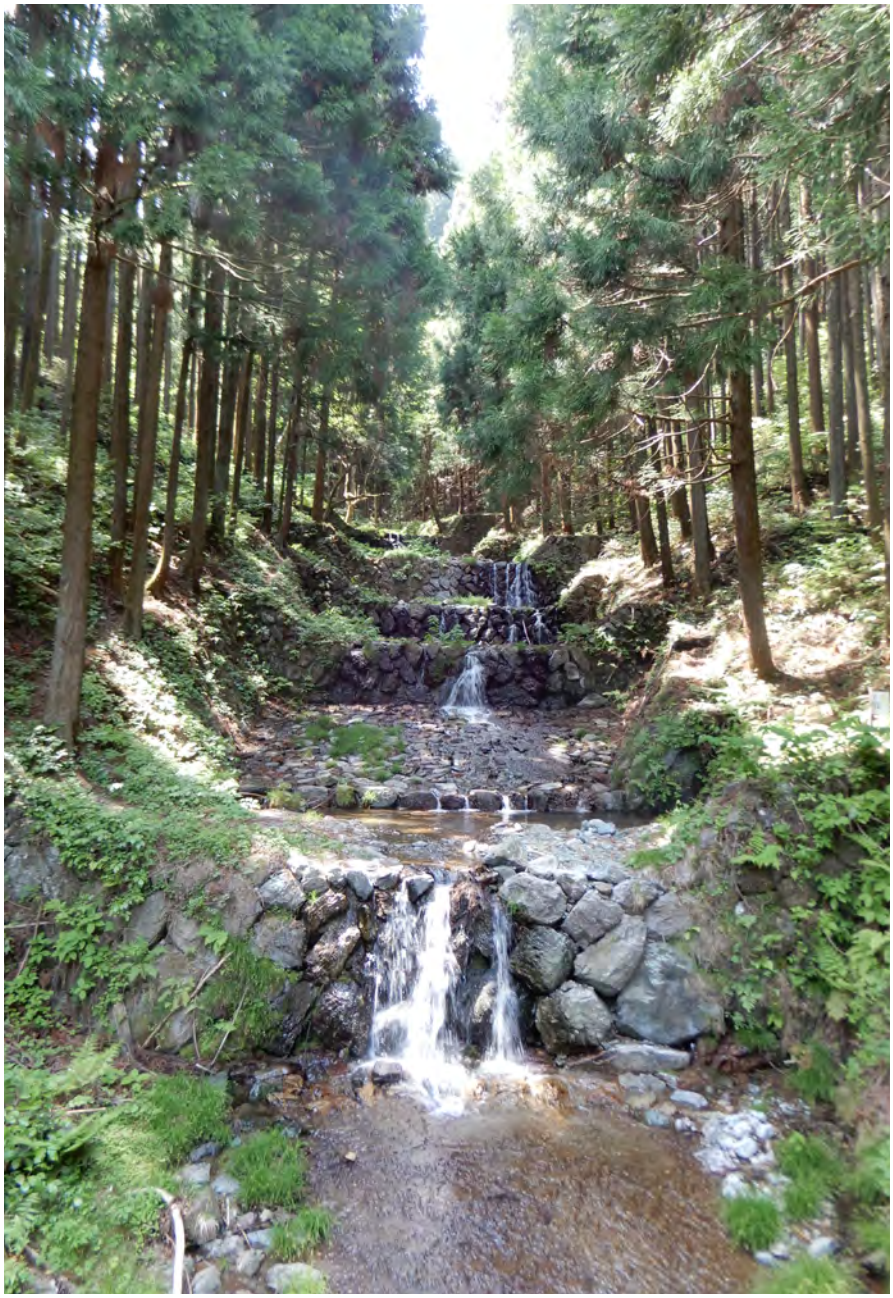
だが、手近にあるもので賄うには技術がいる。大きさも形も不揃いの巨石を急流に耐えうるほど堅牢に組み上げるには、相応の技が必要だ。そこで、石積み技術の発達した岐阜の墨俣（すのまた）町の職人が招かれ、地元の作業員に技術指導をした。

規定では、利用できるのは「1個の重さが130kg以上」の巨石。大人の男が4～8人も力を合わせて運んだ。近くで石を調達できないときは、半割りの丸太を枕木状に並べ、上流からソリで下ろした。工事期間は1916年11月から翌年3月の寒い時期。山奥の川での工事は、さぞ大変だったことだろう。

終戦後の1947年、カスリーン台風が関東を襲い、埼玉県でも戦中の木材乱伐により荒廃した多くの山で土砂災害が発生した。しかし、七重川をはじめ砂防事業を実施した渓流はほとんど被害を受けなかったという。完成から約100年、今も堰堤群はびくともせず、たおやかに水を受け流し続けている。

アクセス

ときがわ町役場方面から県道大野東松山線を西へ進み、七重橋を右折。林道をしばらく登る。役場から車で約30分。



上川橋から上流側に見える6基の階段状砂防堰堤。堤体には直径50～70cm、1個につき重さ130kg以上の石が使われている。多くの堤体の幅は10～15m程度。

七重川は、県道大野東松山線の七重橋付近で都幾川に合流する。ここにも床固め工と護岸工が見える。渓流のすぐ脇に民家が建っている。

七重橋の下流側には「埼玉の砂防発祥地」の石碑がある。砂防法制定100年を記念し、1996年に建立された。

Japan Association of Small and Medium - sized enterprises for Overseas Construction

中堅・中小建設企業の皆様の海外進出をお手伝いいたします!

「中堅・中小建設業海外展開推進協議会」〈JASMOC〉

国土交通省では、中堅・中小建設企業の皆様の海外進出を支援するため、「中堅・中小建設業海外展開推進協議会（JASMOC）」を平成29年6月に設立しました。

政府関係機関・金融機関等の支援機関と連携し、海外進出を目指す皆様に海外進出に役立つ情報の提供やアドバイス等を行う、プラットホームの役割を果たしています。

平成30年度の主な活動

JASMOC総会（支援メニュー、企業事例の紹介）、海外進出戦略セミナー、ベトナム・ミャンマーへの訪問団派遣、海外合同就職説明会（ハノイ等）、海外展示会（ハノイ、ホーチミン）への出展、海外建設実務者セミナー

平成29年度海外合同就職説明会 in ハノイ

昨年11月、ベトナム（ハノイ）のハノイ土木大学において海外合同就職説明会を開催しました。工学系の学部を有しているハノイ近郊の国立大学の学生（既卒者を含む）を対象として2日間就職説明会を開催したところ、国立大学6校から170名の学生が参加しました。

日本から参加した中堅・中小建設企業（12社）は、会社紹介後、学生と面談を行い、27名の学生が内定となりました。

内定者の内、4名は既に日本で就労しています。また、12名は日本への入国手続中です。

合同就職説明会は、引き続き、平成30年度もベトナム（ハノイ等）で開催する予定です。

JAPANコンストラクション国際賞（通称：「JapaCon国際賞」）の創設

国土交通省は、我が国の競争力の強化を図り、我が国企業の更なる海外進出を後押しするため、「質の高いインフラ」を代表する海外建設プロジェクト及び海外において先導的に活躍している中堅・中小建設関連企業の表彰制度として「JAPANコンストラクション国際賞（通称：「JapaCon国際賞」）」を創設しました。4月11日（水）、第1回表彰式を開催し、当日は、海外建設プロジェクト10件及び中堅・中小建設関連企業7社が石井大臣より表彰されました。

企業名	本社所在地
機動建設工業（株）	大阪府
酒井重工業（株）	東京都
JESCOホールディングス（株）	東京都
大有建設（株）	愛知県
玉田工業（株）	石川県
丸新志鷹建設（株）	富山県
ヤスダエンジニアリング（株）	大阪府

表彰された中堅・中小建設関連企業（五十音順）

海外進出戦略セミナー

日　程　平成30年6月中旬～7月下旬
（国内6都市、7会場で開催）

対象国　ベトナム、ミャンマー

対象者　海外進出を検討している中堅・中小建設企業経営者、海外事業部の役員及び担当者

定　員　会場ごとに異なります（各社2名まで）
*申込締切日前に募集を終了する場合があります。

参加費　無料

申込先　セミナー事務局：（一社）先端建設技術センター
TEL 03-3942-3992
URL http://netisplus.net/kss-seminar

問い合わせ先
国土交通省土地・建設産業局国際課　TEL 03-5253-8280

場所・日程	申込締切日	定員	会場
東京 第1回 6/15（金）	6/13（水）	80名	主婦会館プラザエフ（四谷）　東京都千代田区六番町15
名古屋　6/21（木）	6/19（火）	30名	愛知県建設会館　名古屋市中区栄3-28-21
高松　6/26（火）	6/22（金）	30名	四国地方整備局 高松市サンポート3-33高松サンポート合同庁舎
大阪　7/ 3（火）	6/29（金）	30名	近畿地方整備局 大阪市中央区大手前1-5-44大阪合同庁舎第1号館別館
福岡　7/11（水）	7/ 9（月）	30名	九州地方整備局　福岡市博多区博多東2-9東福第二ビル
仙台　7/18（水）	7/13（金）	30名	東北地方整備局　仙台市青葉区本町3-3-1仙台合同庁舎B棟
東京 第2回 7/24（火）	7/20（金）	80名	主婦会館プラザエフ（四谷）　東京都千代田区六番町15

国土交通省

しんこうTODAY
振興基金の活動報告

2018年度 厚生労働省建設労働者緊急育成支援事業 拠点専門役会議の開催

4月24日（火）、当該事業に取り組む各拠点の専門役及び連携団体の方々が一堂に会し、厚生労働省山崎企業内人材育成支援室室長補佐や国土交通省竹谷労働係長の出席のもと、拠点専門役会議が開催されました。会議では各ブロックを代表して7拠点の各専門役より、今後、他の拠点の参考になると思われる取り組み等について報告があり、30年度の事業目標（訓練生1,000名、修了率90%、就職率70%）についてより効果的な活動を目指すための意見交換が行なわれました。

なお、平成29年度の事業実績につきましては、現在集計中であり、6月末以降厚生労働省より発表されることとなっています。

「2018年度 情報化評議会（CI-NET）」を開催

4月26日（木）、本財団にて情報化評議会を開催し、2017年度活動報告および2018年度活動計画（案）が承認されました。昨年度策定した第3次3ヵ年活動計画（2017～2019年度）の目標である、2019年度末までにCI-NET利用企業数12,000社以上（2017年度末10,811社）に向けて、CI-NETの普及に引き続き注力していきます。具体的な取組として完工高300億円以上の建設企業を対象に、戦略的なアプローチを行うことで新規導入企業を拡大することや既導入企業に対しては業務の拡張を促し更なる生産性向上をはかることを検討します。また、今回は高倉裕一氏（一般社団法人全国銀行協会 事務･決済システム部次長）による講演「決済事務の効率化、企業の生産性向上に向けた金融EDIの利活用について」を同時に開催し、金融EDIと商流EDIとの連携による事務の効率化等についてご説明いただきました。

建設キャリアアップシステムの事業者・技能者登録申請がスタート

建設技能者の処遇改善などを目的とした「建設キャリアアップシステム」は、今秋から現場での就業履歴の登録が始まります。これに先立ち、事業者登録･技能者登録の郵送申請が5月から開始されたことを受け、5月16日（水）にシステムへの早期登録促進を業界全体にアピールしようと、建設事業者有志21社が運営主体である本財団に来訪、事業者登録申請書を内田理事長に提出されました。

なお、申請書は、本財団のホームページから取り寄せができます。また、インターネットによる事業者登録･技能者登録申請も6月13日（水）から開始されます。

http://www.kensetsu-kikin.or.jp/ccus/index.html

HOPE

クレーンオペレーター2年目。きっかけを与えてくれた高校の先生に感謝

新堀文也さん

1997年6月生
神奈川県出身
佐藤機工(株)

神奈川県立磯子工業高校の定時制を昨春卒業。クレーンオペレーターとしての活動が2年目に入った新堀文也さんは持ち前の明るいキャラクターを生かし、現場で連携が欠かせない職人との対話を重視している。最初から自分が駆け出しであることを包み隠さず話し、対話の中でオペレーターとして何をするべきかを聞き出し、現場での活動に反映させてきた。こうしたことを繰り返してきただけに、「職人の皆さんに育てていただいた」との思いは人一倍強い。

定時制に通っていた4年間、足場とびのアルバイトをしていた。卒業間近、担任の先生に必要な資格取得支援と就職支援をセットで行う「かながわクレーン塾」を紹介された。国の事業を活用したこの取り組みを知ったことが新堀さんの大きな転機となった。

2017年2月14日から3月15日まで1カ月間行われたクレーン塾の研修を経て、玉掛け技能、大型特殊免許、移動式クレーン運転士など、クレーンオペレーターとして欠かせない資格を取得。これらに加え、名刺の渡し方やコミュニケーションの取り方などのマナー研修を受けたことが、実社会に飛びだそうとしていた自身にとって有益な知識となった。

もともと苦手ではなかったというコミュニケーションにマナーが加わったことが新堀さんにとって強みとなり、1年目からオペレーターとして指名が掛かるようになった。

自分が携わった仕事が形として残る。それを喜びに感じ、時にふらっと現場を見に行くこともある。これからも所属する佐藤機工株式会社（横浜市金沢区）の大平道成社長の下でオペレーターとして腕を磨き、オリンピック競技施設のような大規模現場にも携わりたいという夢を描く。

きっかけを与えてくれた担任の高崎先生は、既に出身校を離れてしまった。卒業式と研修が重なり、最後のあいさつをできなかったことが何よりの後悔。 誌面を通して感謝の気持ちが伝わればと最後に一言。

「先生、ありがとうございました」

※写真は母校の出前授業にてクレーンオペレーターの1日（自らの経験）を語っている姿

建設業しんこう
Jun. 2018 No.499
平成30年6月10日発行
第43巻 第3号 通巻第499号
■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