

建設業

しんこう

建設産業の
今を伝え未来を考える

7・8

Jul./Aug. 2018

No. 500

特集

建設労働者緊急育成支援事業の実施状況
事業の概要・実績と訓練修了生等のインタビューご紹介



一般財団法人
建設業振興基金



01 巻頭 理事長就任のご挨拶

02 厚生労働省 平成29年度 建設労働者緊急育成 支援事業の実施状況

～事業の概要・実績と訓練修了生等のインタビューご紹介～

特集

- 1 はじめに (事業の概要・実績)
- 2 事業の実施体制 (28年度より訓練参加者拡大1,000人目標、29年度は24拠点、30年度は25拠点体制で実施)
- 3 職業訓練参加者拡大等に対応した事業の拡充 (3～4年目の主な取組み)
- 4 平成30年度 新規拠点紹介・訓練修了生と採用企業へのインタビュー

平成30年度 新規拠点紹介
建設労働者緊急育成支援事業
一般社団法人 鹿児島県建設業協会 (地方拠点) の取組み
建設労働者緊急育成支援事業 訓練修了生インタビュー

08 FOCUS

県外に流出する若者を県内の建設業に!! 地元建設業の魅力を高校生に直接伝える

一般社団法人鹿児島県建設業協会

10 PRESCRIPTION

日本経済の動向 物価によろやく上昇の兆し

11 建設経済の動向 「技士補」活用し監理技術者の兼務も

12 連載 事業承継から考えるこれからの建設業経営【最終回】

◆ 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14回】

◆ 久地円筒分水 / 神奈川県川崎市

16 しんこうTODAY 振興基金の活動報告

メルマガ登録は
こちらから



「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.shinkou-web.jp/>

しんこうWeb

検索



理事長就任のご挨拶

GREETINGS

一般財団法人建設業振興基金 佐々木 基

このたび、一般財団法人建設業振興基金理事長に就任いたしました佐々木基でございます。重責に身の引き締まる思いですが、建設産業が現在直面する課題に全力で取り組み、本財団の使命である建設産業の振興に努めてまいり所存ですので、ご指導ご鞭撻の程よろしくお願い申し上げます。

さて、本財団は、高度成長期から安定成長期へと時代が大きく転換する中、債務保証等の事業を通じて建設産業の近代化・合理化と体質の改善強化を図るための機関として昭和50年に設立されました。以来、債務保証に加え、経営力と財務体質の強化、情報化等の経営改善の推進、担い手確保・育成の取組への支援、国家資格取得の促進等、多岐に亘る事業を展開してまいりました。

今般、本財団が運営主体を任された建設キャリアアップシステムは、この秋からの運用開始を目指しており、既に技能者情報、事業者情報の登録受付を先行実施しているところです。日々腕を磨く技能労働者の努力を的確に評価し、処遇改善に繋げるこの仕組みは、人口減少下において人材を確保するため極めて重要なツールとなるものです。国土交通省等と連携し、建設産業全体の活性化に繋がる活用方策の検討を進めることによって関係者の理解を得ながら、速やかに普及させていきたいと考えております。全技能者330万人の5年以内登録を目指し、スタートダッシュが極めて重要だと考えておりますので、改めて皆様のご協力をお願いいたします。

大規模災害の多発やインフラの老朽化等にともない、建設産業は地域社会にとって、なくてはならない存在との認識が広がりつつあります。

私たち建設業振興基金は、常に建設産業の明日を考え、機動力・総合力を発揮し、あらゆる団体等との連携によって、建設産業が一層活力に満ちた産業となるよう、率先してチャレンジし続けます。

すべての関係者に信頼され、お役に立てる専門家集団を目指し、役職員一体となり、スピード感を持って励んで参りたいと思います。何卒よろしくお願い申し上げます。

厚生労働省 平成29年度

建設労働者緊急育成支援事業の実施状況

～事業の概要・実績と訓練修了生等のインタビューご紹介～

一般財団法人 建設業振興基金

1 はじめに（事業の概要・実績）

建設産業における担い手の確保・育成が喫緊の課題となっている中、厚生労働省では、離転職者、新卒者、未就職卒業者等を募集して、当面担い手不足が著しい野丁場の躯体系職種（型枠・鉄筋・とび等）を中心に訓練し、各種資格を取得させた上で、就職を支援する「建設労働者緊急育成支援事業」を平成27年度から5年間の時限措置で実施しています。（一財）建設業振興基金（以下「基金」という。）では、本事業の開始年度である平成27年度から4年連続して受託。総合建設業団体、専門工

事業団体、職業訓練校等の協力を得て、29年度は全国に23の地方拠点等を設置、中央拠点（基金）と併せて24拠点において、それぞれの拠点が「訓練生の募集→職業訓練→就職支援」までのパッケージ業務を実施しました。29年度、職業訓練修了生は1,024名で、このうち就職が決まったのは814名（27年度から累計2,015名）、厚生労働省が求めている訓練修了後3ヶ月以内の就職も74.6%の764名となり、年間目標（訓練修了生の70%）を上回りました。詳細は以下のとおりです。

<平成27年度分>（予算：約6億円） 目標をほぼ達成

- 目標：訓練参加者600名、訓練修了生：訓練参加者の60%、就職者：訓練修了生の70%
- 実績：訓練参加者556名、訓練修了生539名（修了率96.9%）、就職者数419名（内、訓練修了後3ヶ月以内に就職した者386名71.6%）

<平成28年度分>（予算：約9億円） いずれも目標を大幅に上回る実績

- 目標：訓練参加者1,000名、訓練修了生：訓練参加者の60%、就職者：訓練修了生の70%
- 実績：訓練参加者1,031名、訓練修了生988名（修了率95.8%）、就職者数782名（内、訓練修了後3ヶ月以内に就職した者754名76.3%）

<平成29年度分>（予算：約9億円） いずれも目標を上回る実績

- 目標：訓練参加者1,000名、訓練修了生：訓練参加者の90%、就職者：訓練修了生の70%
- 実績：訓練参加者1,060名、訓練修了生1,024名（修了率96.6%）、就職者数814名（内、訓練修了後3ヶ月以内に就職した者764名74.6%）

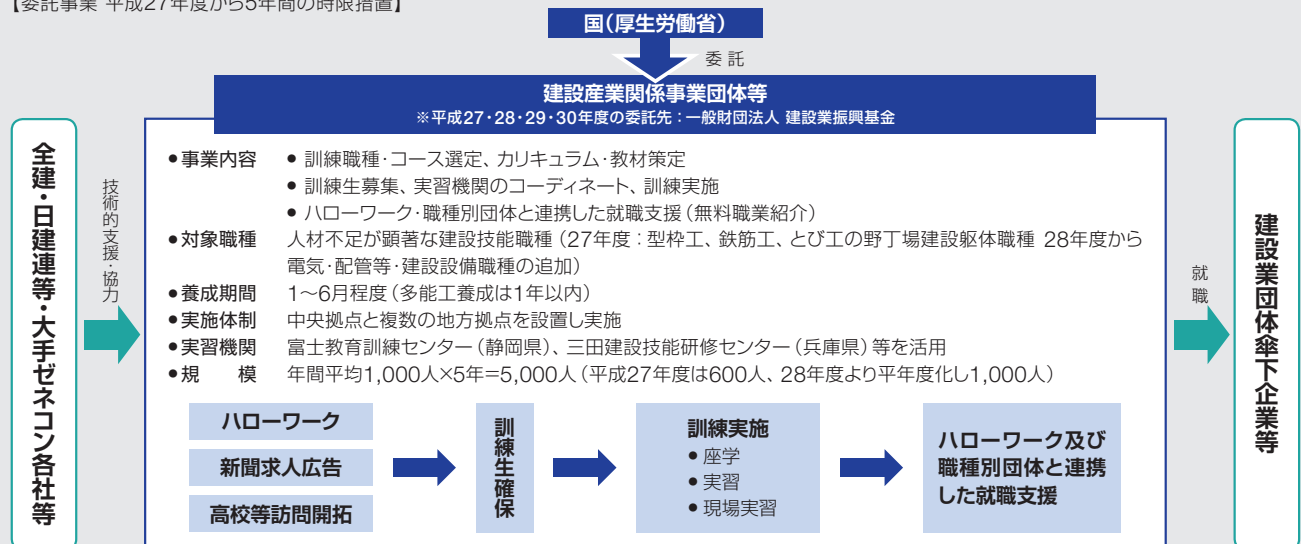
<平成30年度分>（予算：約9億円）

- 29年度を上回る目標を掲げて展開、うち躯体系職種の訓練参加者500人以上
- 目標：訓練参加者1,000名、訓練修了生：訓練参加者の90%、就職者：訓練修了生の70% ※平成30年度も基金が受託

■ 事業のイメージ図

建設労働者緊急育成支援事業

離転職者、新卒者、未就職卒業者等について、座学、実習等の訓練から就職支援までをパッケージとして行い、建設業界の人手不足解消を支援する。
【委託事業 平成27年度から5年間の時限措置】



※全建…（一社）全国建設業協会（地方ゼネコン各社で構成）、日建連…（一社）日本建設業連合会（大手、準大手ゼネコン各社で構成）

※厚生労働省資料により作成

2

事業の実施体制 (28年度より訓練参加者拡大1,000人目標、29年度は24拠点、30年度は25拠点体制で実施)


本事業は、全国各地において、離転職者等の建設業への入職を促進するため、基金に中央拠点を設置するとともに、地域の総合建設業団体、専門工事業団体等の協力を得て地方拠点を設置(30年度24カ所)し、求職者の「募集・職業訓練・就職支援」をパッケージにして実施しています。

また、職業訓練の受講者は以下のとおり、訓練の費用負担は

無く参加できることとなっています。①建設業で必要とされる基礎的な知識・技能の習得、②必要な資格取得、③訓練中の食事を除く宿泊費、④訓練施設までの往復旅費に加え、通学費の本人負担も不要です。また、⑤訓練後、希望する企業への就職を支援します、という制度内容となっています。


■ 事業の実施体制(中央拠点・地方拠点の連携イメージ)

〈訓練生の募集〉



- 中央拠点では、地方拠点と連携の上、求職者を募集するため以下のような広報等を実施。
 - ・ハローワークとの連携による募集、特に人材確保対策コーナーを設けている全国の84カ所と緊密な情報交換を図り、建設業関連の資料や動画などを提供
 - ・広報機関連誌「We!COME!」を作成し、全国のハローワークへ郵送
 - ・ポスター、チラシ等の配布
 - ・ホームページ、新聞、フリーペーパー、テレビ・ラジオCM等による情報の発信
- 地方拠点では、建設業団体と連携の上、ハローワークへの協力依頼、効果的な広報等を実施。

〈職業訓練の実施〉



- 中央拠点では、平成29年度は、富士教育訓練センター(静岡)、キャタピラー教習所(千葉、静岡)、高度ポリテクセンター(千葉)等において、重機オペレーター、躯体や内装系技能者等の職業訓練をオーダーメイドにより14コース実施。30年度は、職業訓練実施先として、利根沼田テクノアカデミー(群馬県沼田市)を追加。
- 地方拠点では、それぞれに応じて、地域の既存の職業訓練校で訓練する方法や、地元での公共職業訓練施設等を借りて訓練を実施。30年度は鹿児島を拠点として追加。
- 30年度は、全国で116コース、躯体(筋、鉄筋、型枠等)・仕上げ・重機オペレーター等の分野で実施を予定。

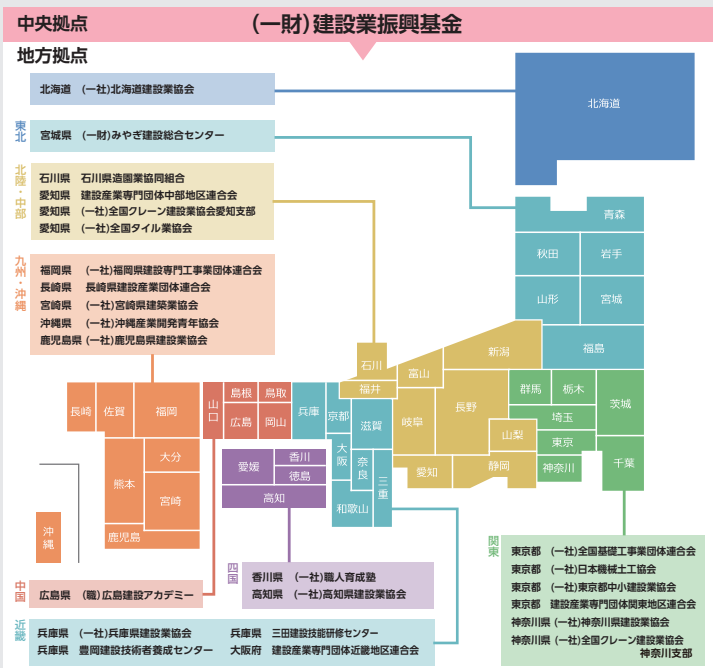
〈就職支援〉



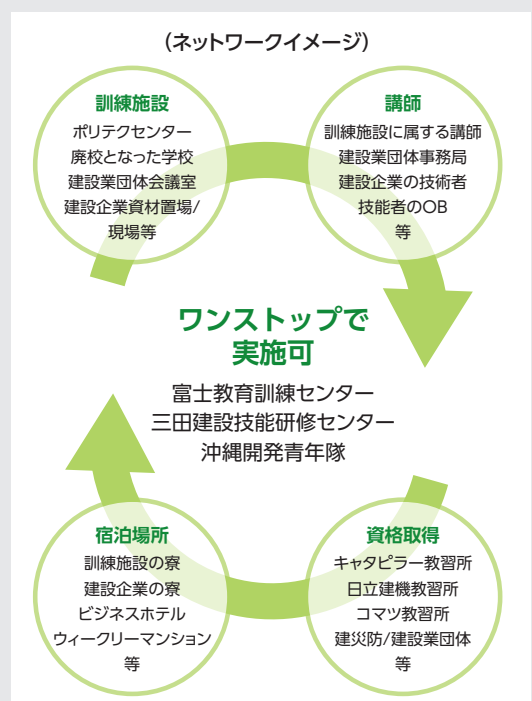
- 地方拠点設置団体をはじめ、基金が連携している建設業団体の会員企業を主な対象として就職支援を実施。訓練期間中に、訓練見学会、会社説明会、合同就職面接会等を開催。
- ハローワーク等との連携強化により、建設業への入職を希望する方には、可能な限りマッチングに努める。相談員等の方々に訓練視察会を実施し本事業への理解に努める他、訓練生には就職面接時にハローワークへの求職登録を奨励。

■ 中央・地方拠点実施体制図

中央拠点1カ所／地方拠点等24カ所



■ 各拠点における職業訓練実施に際しての連携先



3 職業訓練参加者拡大等に対応した事業の拡充（3～4年目の主な取組み）

基金では、30年度全国ハローワーク84カ所に設置された建設業を含む人材確保対策コーナーとの緊密な連携を図ると共に、訓練参加者拡大等に応えるため、引き続き以下の取組みを積極的に推進しています。

(1) 効果的な広報活動の推進

① 広報機関誌「建設業We!COME!」の活用

訓練生の募集に当たり、29年度も全国の労働局、ハローワーク、建設業団体等へ郵送（約750カ所）し、隔月毎に事業の周知方協力を依頼しています。なお、各拠点において、労働局及び各ハローワークを随時訪問し、就職支援を含め連携を深めています。



【広報機関誌「建設業We!COME!」】

※平成29年度刊行物

② ホームページを活用した広報の充実

求職活動中の方を対象として、様々な広報媒体（ポスター、ハローワーク用広報ツール、バナー広告、求人情報誌等）から募集ホームページへ誘導を図っています。併せて、閲覧者の建設業への就職意欲を高めるため、広報機関誌「建設業We!COME!」を掲載してホームページの充実を図っています。



【訓練生募集ホームページ】

(2) 職業訓練・就職支援体制の拡充

① 地方拠点の増設による訓練コースの拡充

28年度の21拠点から29年度は地方拠点を3カ所増設し、全国24拠点（中央拠点1カ所、地方拠点等23カ所）体制で計104コースを実施しました。更に30年度は地方拠点を1カ所増設（（一社）鹿児島県建設業協会に拠点を設置）し、29年度を上回る116コースを予定しています。

② 求人企業・求職者情報のWEBによる提供

WEBに求人企業を募集するためのサイト「GET」(<http://www.kensetsu-kikin.or.jp/kunren/get/>)を継続。又、訓練修了者に限定した求人閲覧サイトも継続し、就職支援体制の強化を図っています。



【ポスター】

【ハローワーク用広報ツール】

(3) 地域のニーズ等、拠点の実情を踏まえたフレキシブルな対応

① 熊本地震、九州北部豪雨に対する対応

28年4月熊本地震、29年7月九州北部豪雨の発生により、29年度は地域の復旧・復興の担い手を育成すべく、とび・型枠技能者養成コース等を熊本、大分、福岡（2回）で計4回開催しました。

② 女性限定コース（重機オペレーター）の実施

基金では国の施策「女性活躍の行動計画」に対応するため、29年度は女性に限定をした重機オペレーターコースを女性が訓練を受けやすい体制に配慮しながら、兵庫県三田市と千葉県柏市で各1回実施し、全国から16人の女性が参加しました。30年度も引き続き上記2カ所で実施予定。

③ ハローワーク相談員の職業訓練視察会・意見交換会の開催

労働局及び管内ハローワークへ訓練状況視察を呼びかけ、29年度、三田建設技能研修センターでは4回、基金でも4回開催した他、基金では職員研修会の講師も務めるなど、相談員の方々等の理解に努めた。



【バナー広告】

【求人情報誌】

4 平成30年度 新規拠点紹介・訓練修了生と採用企業へのインタビュー

平成30年度から新たな地方拠点となった、（一社）鹿児島県建設業協会の取組みの紹介（P5）および現在、建設業で活躍している「平成27年度訓練修了生」とその採用企業の方に本事業の感想や訓練修了生の育成方針等についてお話を伺いましたので、各企業の皆様におかれましては担い手確保・育成の参考にいただければ幸いです。（P6.7）

平成30年度
新規拠点紹介

建設労働者緊急育成支援事業

一般社団法人 鹿児島県建設業協会（地方拠点）の取組み

（一社）鹿児島県建設業協会が躯体系3団体、建築仕上げ系8団体に呼びかけ、協議会を設置して事業を推進

（一社）鹿児島県建設業協会では県内建設業界の「担い手」不足を解消するため、躯体系及び建築仕上げ系の専門工事業団体に呼びかけ、協議会を設置して事業を推進。訓練は、躯体系（とび・鉄筋・型枠工）と仕上げ系（左官・タイル・防水・塗装・内装・室内工事業）の2コースを設け、年度内に各2回実施予定。初回となる6月開催の第1回躯体は9名全員が卒業し、ほぼ全員が希望する地元の建設業に就職しました。今回は、その取組状況についてご紹介します。

実施コース：建設ものづくりコース（躯体）inかごしま（2回実施予定）
建築仕上げ系技能者コースinかごしま（2回実施予定）
訓練場所：（公財）鹿児島県建設技術センター
キャタピラー九州（株）鹿児島教習センター
技能講習講師：協議会団体各社のベテラン職人、上記教習所等

取得可能資格

- 1 玉掛け技能講習
- 2 小型移動式クレーン運転技能講習
- 3 足場の組立て等特別教育
- 4 丸のご等取扱作業従事者安全衛生教育
- 5 フォークリフト運転技能講習（1t未満）
- 6 高所作業車運転技能講習（10m以上） ※ 躯体は1～5、仕上げは1・2・6の資格

躯体主要カリキュラム 24日間

- 入校式・ガイダンス・建設概論：1日間
- とび・土工基礎（座学）：3日間
- 型枠基礎（座学・実習）：3日間
- 小型移動式クレーン運転技能講習：3日間
- 丸のご等取扱作業従事者安全衛生教育：1日間
- フォークリフト運転技能講習（1t未満）：4日間
- マナー講習：1日間
- 鉄筋基礎（座学）：3日間
- 玉掛け技能講習：3日間
- 足場の組立て等特別教育：1日間
- 修了式・面談会：1日間

（一社）鹿児島県建設業協会内に設置された拠点では、主に（公財）鹿児島県建設技術センターが所有する鹿児島市内の施設を活用して座学、実習を行い、その後40キロ移動して始末市にあるキャタピラー教習所において資格取得技能講習を行います。

初回の第1期生（躯体）9名は1ヶ月間の訓練を修了し、ほぼ全員が希望する地元の県建設業協会の会員企業及び専門工事の企業に就職しました。そのうちの2名は、遠方の屋久島、種子島から参加し、慣れない長期宿泊に戸惑う反面、寄宿舎生活を通じて自然と仲間意識や友情を育んでいました。

訓練日数は躯体系コースで3職種24日間、10月も開催します。仕上げ系コースは6職種で29日間、8月と1月に開催の予定です。

訓練内容としては、先ず初めに、建設産業という視点から業界全体の仕事の流れ（発注、受注、施工）について学び各自の職業生涯モデルをイメージしてもらいます。続いて、訓練中や入職後に必ず必要とされる団体行動、チームワークの取り方など「コミュニケーションスキル・マナー講習」を受講して頂き、基礎実習へと進んでいきます。

また、実習の講師は、各団体の登録基幹技能士の資格を持つベテラン職長や経営者が担当しています。躯体系や仕上げ系の職種をまずは知ってもらい魅力を感じてほしい!! 今年からスタートした「職業訓練」を足掛かりに一人でも多くの入職者と理解者を増やし希望の持てる、「建設業界」「地元鹿児島」を創造していきたいと考えています。キャッチフレーズは「君の仕事を、街に残そう。JOIN US !!」、構成団体は次のとおりです。

県建設業協会、県建築協会、県タイル工業協同組合、県型枠業協力会、
県防水工事業協同組合、県左官業協同組合、日本塗装工業会県支部、
県鉄筋業組合、県鷹土工業連合会、全国建設室内工事業協会鹿児島支部、
県板金塗装工業協同組合、県室内装飾事業協同組合（12団体）



【鹿児島県建設技術センター】



【とび実習風景】



【鉄筋実習風景】



【型枠実習風景】

■ 拠点情報

〒890-8512 鹿児島県鹿児島市鴨池新町6-10
鹿児島県建設センター5階
Tel 099-253-0322
<http://www.kensetsu-kikin.or.jp/kunren/>

建設労働者緊急育成支援事業 訓練修了生インタビュー

訓練期間 平成27年11月11日～11月19日 9日間

訓練カリキュラム

平成27年度 第1回基礎杭作業員コース
基礎工事（杭打ち工事）の基礎を学ぶ

取得資格

玉掛け技能講習、基礎工事に用機械の作業装置の操作業務に係る特別教育、
低電圧取扱業務特別教育、アーク溶接特別教育



修了生 **土屋 歩**

昭和61年4月8日生 新潟県出身
ミツワ興業（株）平成27年11月20日入社

訓練参加のきっかけは？

高校卒業後、都内の専門学校（土木建設科）に通い、卒業後は3年間東京でボーリング調査の仕事をし、その後、地元の新潟に戻り3年間井戸を掘る仕事に就いていました。以前から基礎工事に興味があり、転職を考えてハローワークに行ったところ、この事業を知り参加しました。

訓練を受けてみての感想は？

訓練を受けて、全然知らなかった基礎工事の全体的なことがわかりました。就職支援の面では自分の希望した勤務地、職種等のミツワ興業に就職できたので訓練に参加して良かったです。

現在の仕事について

実際働いてみて、訓練を受けて得た知識や玉掛けの資格が役に立っています。現在は、重機による杭打ちがうまくいくよう下回りの仕事をしています。体を使うことは嫌なほうではありませんし、好きで入った仕事なのできつてもやりがいを感じています。基礎工事は目立たずとも、社会資本を見えない部分で支える重要な仕事だと思っています。今はまだ職長についての仕事ですが、これからも頑張って資格取得にも挑戦しながらどんな仕事にもしっかり対応できるようにになりたいです。

職場も皆さん良い人ばかりです。後輩には自分がわかる事は自分なりにアドバイスしています。今後は次へのステップに興味を持っており、今言われている仕事をしっかり覚えてまた違う仕事（今の会社で）をやっていきたいと思っています。



採用企業の声



ミツワ興業（株）
代表取締役 吉原 博氏

土屋さんについて

土屋くんは真面目で将来を期待できる人材の一人です。仕事ののみ込みも早く、動きを見ていけば、技量がわかる。将来の幹部候補です。緊急育成支援事業で資格を持って就職しましたが、必要な資格はまだあるので数年がかりで取得を目指してもらおうと会社としても全面的に支援していきます。

緊急育成支援事業の訓練を受けての採用について

人材確保に関しては、苦勞をしており、口コミや社員の紹介などの中途採用が主です。最近ではハローワークに求職者が少ない状況です。そういった中で、訓練を受けて就職できるという面についてはとても良く、受け入れ企業にとっても助かります。

人口減少社会の中できっちりと残っていける会社、一生懸命働いた人が良かったと思える会社となることを目標としています。

■ 企業情報

本社所在地：〒940-1146 新潟県長岡市下条町字清水田1188番地
従業員数：62人

主な仕事内容：土木工事の施工（主な工種は基礎工事等）
ホームページ：<http://mitsuwa-nagaoka.co.jp/>

建設労働者緊急育成支援事業 訓練修了生インタビュー

訓練期間 平成27年9月24日～12月28日 70日間

訓練カリキュラム

平成27年度 第1回躯体系技能者(型枠、鉄筋、足場)コース

足場・鉄筋・型枠の組み立てからコンクリート打設を行い、建物を建てながら、躯体を中心に学ぶ

取得資格

車両系建設機械運転技能講習(整地等)、フォークリフト運転技能講習、玉掛け技能講習、小型移動式クレーン運転技能講習、ガス溶接特別教育、アーク溶接特別教育



修了生 **長嶺 佑太**

昭和63年4月27日生 沖縄県出身

(株)丸浩重機工業 平成28年1月29日入社

訓練参加のきっかけは？

県外の大学を卒業後、地元沖縄に戻りアルバイト生活をしていました。30歳を目前に定職に就かなければと思いハローワークに行ったところ無料で訓練、資格取得、就職支援までがパッケージになっているこの事業を知り以前から重機オペレーターに興味があったので参加を決めました。

訓練を受けてみての感想は？

資格取得はもちろん、訓練生みんなでひとつの建物をつくりあげることでチームワークの重要性を学びました。

現在の仕事について

現場では杭打ち工事で下回りの作業をしながら地中に打設する際に使用する、セメントミルクを練るプラントを動かす作業を任されています。会社に入って2年半ほど経ちましたが、百数十箇所の現場を経験しました。一つ一つの現場が思いで深く、自分がその一端を担っているのだと実感しています。こっそり一人で完成現場を見に行くこともあり、そんな時は再び喜びがわき上がってきます。夏場の作業はキツく、大分日に焼けました。辛い分だけ仕事の後のお酒が美味しくなります。また、ジムに通わずとも身体が鍛えられるのは建設の仕事の利点でしょうか。忍耐強くもなりました。現場で働く先輩はすごい人達ばかりです。周囲にも心配りしながら安全第一で指導してくれます。

今の自分は目の前の仕事をこなすことで精一杯ですが、ゆくゆくは大型の移動式クレーンを動かし、現場を任せられるような存在になりたいと思っています。



採用企業の声



(株)丸浩重機工業
代表取締役 比嘉 俊浩氏

長嶺さんについて

訓練を受け、資格も取ったということで大きな期待を持って受け入れました。厳しい仕事にも我慢強く取り組んでくれます。いずれ現場を任せたいですし、会社の期待に応えられる人材だと思っています。

緊急育成支援事業の訓練を受けての採用について

就職前に訓練を受ける建設労働者緊急育成支援事業は素晴らしい制度です。

基礎的な技能講習に加えて、複数の資格も取得できるので、公共工事にもすぐ入れます。入職に関しても、実際の仕事を知らないまま、建設業のイメージだけで入ってくるとすぐに辞めてしまう。職業訓練を受け、資格を取得し、初歩の知識でも工程がわかることは、離職防止にもつながっているのではないかと思います。是非今後も訓練を受けた人材に入ってきてもらいたいです。

企業情報

本社所在地：〒901-1207 沖縄県南城市大里字古堅752-1

従業員数：103人

主な仕事内容：基礎工事(杭打ち工事)

ホームページ：<http://www.maruhiro-jyuki.co.jp/topicks/index.php>





FOCUS

県外に流出する若者を県内の建設業に!! 地元建設業の魅力を高校生に直接伝える

一般社団法人鹿児島県建設業協会

鹿児島県建設業協会は平成29年度より「就活応援キャラバン高校別企業ガイダンス」を開催。参加企業は、就職活動解禁日前の6月に鹿児島県内の工業高校等を訪問し、自社の実績や専門技術などを説明し、県内の建設業の魅力を伝えていきます。この試みを始めた目的や今年6月に行われたキャラバンの様子をご紹介します。



鹿児島県建設業協会参与 兼 人材育成対策室長 加世田 登 氏に聞く

県内にたくさんの建設企業があることを知らない。生徒や先生に向けまずはその周知から

当協会における喫緊の課題は、若者の県内建設企業への就職内定率を高めることでした。それまで、毎年2月と8月には就職合同説明会を行って来ましたが、20名くらいしか訪れず効率が良くなかった。しかし少ないながらも来ていただいた出席者のアンケートを見ると「鹿児島県にもこんな企業があったんだ」という声を多数見かけ、建設業界のことを認識してもらっていなかったことがわかったのです。生徒が知らないということは当然、高校の先生たちも建設業界をご存じない。ご存じないから、地元の企業を自信をもって勧めづらいでしょう。この悪循環を改善するため、我々が高校へ出向き、「鹿児島県内にもたくさんの企業があるんだ」ということを知ってもらおうと思ったのです。

キャラバンは7月の就職活動解禁日前の6月に行い、今年度は8校回ります。授業時間の2~3時限をいただき、出席人数や会場によって、質疑応答方式、出展ブース形式などで対応

しています。参加企業については、就職後のミスマッチを防ぎたいという思いで、建築・土木工事業だけでなく、測量設計コンサルタント業や専門工事業の方にも幅広く声かけし、できるだけさまざまな企業を紹介するようにしています。昨年度は40社の参加でしたが、今年度は55社に増えました。高校ごとに行く企業を割り振り、訪問した高校には必ず求人票を出すことを条件にしているんです。学校側からは「生徒が進路のことを真剣に考えるようになった」とのお声をいただき、少しずつでも浸透してきているのではないのでしょうか。

今は、ただ待っているだけでは人はなかなかやってくれません。来年度もこのキャラバンを続け、県内の高校生に地元企業の魅力を知ってもらおうと考えています。



参加企業の感想

コーアツ工業株式会社

管理部 管理課 総務係 係長 西村 誠さん

昨年に引き続きで参加しました。今回は事務局側が考えていた企業への質問を、生徒自らが考えたものに変更するなど、前回よりも企画内容がブラッシュアップされたことを感じます。生徒、企業がお互いの考えを知ることができるのが良いですね。



ヤマグチ株式会社

専務取締役 山口 秀典さん

生徒たちは非常に真剣に私たちの言葉を聞いてくれます。会社の事業内容、理念、そしてカラーをしっかりと伝え、それをしっかりと受け止め自分たちなりに考えてくれる。今後もキャラバンに参加して、根気強く私たちの活動を伝え続けたいと思っています。



株式会社堀之内工務店

総務部 部長 越智 友仁さん

弊社は型枠大工ですが、初めてその言葉を知るといふ生徒さんも多く、業務内容を知ってもらえるのはありがたいことです。若い担い手が県外企業に多く就職していく状況のなか、県内企業がまとまって自分たちをアピールできる機会は非常にありがたいです。



有限会社平組

代表取締役 平峰 恒成さん

キャラバンに出席した生徒がすぐに弊社を志望するとは考えていません。建設業にはさまざまな業種がありそのなかの一つにとび職がある、足場工事がある、そのことを知ってもらいたい。選択肢が広がれば生徒たちの可能性も広がると考えています。



平成30年度就活応援キャラバン高校別企業ガイダンス リポート

6月14日開催

学校法人川島学園 鹿児島実業高等学校

鹿児島実業高等学校

総合学科の3年生120名が参加した鹿児島実業高校では、参加企業21社が7社ずつ3班に分かれて実施。3つの会場に待機している生徒のもとに、順番に訪問し説明を行った。各社は、業務内容や特長、入社後のキャリアプランなどを与えられた3分間でコンパクトにアピール。会社の個性をダイレクトに伝えるため説明にも熱が入る。全社のプレゼンタイムが終わると、生徒との質疑応答時間。「どのような人材を必要としているのか?」、「県外、

県内、それぞれで働くメリットは?」などの質問が矢継ぎ早に出され、各社それぞれに回答していく。なかでも「今までの失敗談は?」という質問には、ドキリとした体験やリカバリー方法が披露されるなど、企業パンフレットや就職セミナーでは得られない話も飛び出していた。企業の個性が浮かび上がる質疑応答を、生徒たちは熱心にメモを取り、自分たちの進路に生かそうと真剣に聞き入っていた。



総合学科3年
環境土木系列
藤崎 海星さん

今年2月にも、鹿児島県建設業協会さんが主催する合同企業説明会に伺ったのですが、その時よりもさらに深く説明を聞くことができました。自分は県外へ就職する予定ですが、ここで学んだことを企業選びに生かしたいです。



総合学科3年
環境土木系列
島山 愛華さん

同じ会社で土木も建築もやっている会社があることを知りびっくり。てっきり、分かれているものだと思っていた。自分は進学志望なのですが、4年後の就職活動に向けてやりたいことをしっかり考える土台になりました。

総合学科 岩切 信哉 先生

一昨年までの生徒たちはのんびりしていて、7月1日の就職解禁日の後から企業を調べ始めるような状態でした。しかし、去年6月にキャラバンに来ていただいた後、自主的に企業や業界について調べようとする生徒が増えました。モチベーションアップに非常に役立っています。



6月15日開催

鹿児島県立鹿児島工業高等学校

鹿児島県立 鹿児島工業 高等学校

この日のキャラバンは、参加企業30社が2グループに分かれてブースを出展し、プレゼン・質問を受ける方式だ。生徒たちは事前に興味のある企業ブースを6社選択し、15分ごとに移動し、会社説明を受ける。各ブース内にはプロジェクトやパネル、ポスターなどが持ち込まれ、短時間で企業の長所を伝えるための工夫が凝らされており、入社後のキャリアパスなど丁寧に説明していた。当初は慣れない雰囲気緊張していた生徒たちも次第に打ち解け、活発な質疑応答が交わされた。参加企業のうち、南生建設の木原涼

輔さんは3月に同校を卒業したOB。昨年のキャラバンがきっかけで南生建設へ就職を決意したという。「当時、県外か県内かで就職先を迷っていたのですが、キャラバンで県内にもさまざまな企業があることを知り、現在の勤め先を志望しました。このキャラバンがなければ、県外へ就職していたかもしれません」と、自身の高校生時代を回想した。



南生建設 木原 涼輔さん



建設技術系3年
盛満 玲音さん

入社してから、まずどのような仕事をするのかなど、業務の内容をしっかりと説明してもらいました。話を聞いて、自分は技術職が合っていると思っています。県内で就職先を見つけて、早く現場に出てみたいです。



建築系3年
高竿 志仁さん

建設の仕事がこんなにも多岐にわたるものとは知りませんでした。港湾の仕事も建設の範囲に入ることも初めて知りました。県内の企業を志望しているので、具体的に求められる人物像を知ることができてとても有意義でした。



開成式で挨拶をする田代裕郎校長

進路指導主任 池田 雄一 先生

毎年、我が校は半数以上の生徒が県外に就職を決めています。昨年はキャラバンを開催したことで県内企業を志望し、実際に就職を決める生徒も出てきました。部活動やテストに追われ、非常に忙しい今の高校生にとって、進路を真剣に考えるいい機会になっています。





金融政策の転換はあるのか？

物価にようやく上昇の兆し

みずほ総合研究所 チーフエコノミスト 高田 創

日本経済が緩やかな回復を続けるなか、物価上昇の兆しもあらわれてきている。日本銀行は2%の物価上昇を目標としてかかげ、長く未達の状況が続いてきたが、物価の基調の変化は、金融政策にも影響を与える。そこで今回は、消費者物価の動向や見通し、変動要因などについて解説する。

労働コストの上昇を価格に転嫁する動き

5月にみずほ総合研究所が発表した「内外経済見通し」では、原油価格の上昇を背景に、**図1**のように、コアCPI(生鮮食品を除く総合消費者物価指数)は緩やかな上昇基調にあるとした。年明け以降の円高はCPIの下押し要因となっているが、先行きは原油価格の上昇が見込まれ、コアCPIは緩やかに上昇する見通しである。原油価格には、前年の反動から足元で一服感が生じているが、今後は再び伸びが高まっていく見通しは変わらない。

同様に、日銀版コアCPI(生鮮食品およびエネルギーを除く総合消費者物価指数)も上昇傾向にある。この背景として、食料(食料品・外食)・携帯電話機代・宿泊料・外国パック旅行費・運送料などの上昇がある。

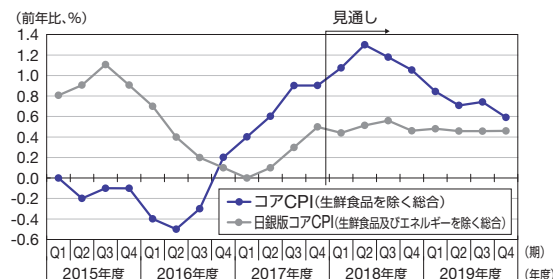
今回、当社で注目したことは、交易条件が悪化する中で、労働コストの上昇が販売価格への転嫁につながる動きが徐々にみられるようになった点である。コアCPIの寄与度分解を見ると、それが確認できる(**図2**)。また、人手不足による人件費の上昇を受け、サービス(外食など)を中心に、今後も価格転嫁が一定程度は進む見通しである。単位労働コストとサービスCPIの推移を見ると、過去、単位労働コスト上昇時にサービス価格が連動して上昇する傾向が示されている(**図3**)。今日、労働需給のタイト化が続く中、単位労働コストの底上げが期待されることから、サービスCPIの上昇が生じやすい。

金融政策転換につながる可能性も

筆者は、金融政策で物価目標2%を柔軟化する「日銀版OKルール」(インフレ率が厳密に2%に達しなくても、長期的にその方向に向かえば、日銀も周囲から金融政策の転換にOKを宣言してもらうこともあるという)を提言してきた。このルールの適用に向けた環境を模索するとしたら、**図1**の2018年後半にかけて、物価水準が1%を超える局面ではないか。日本の物価

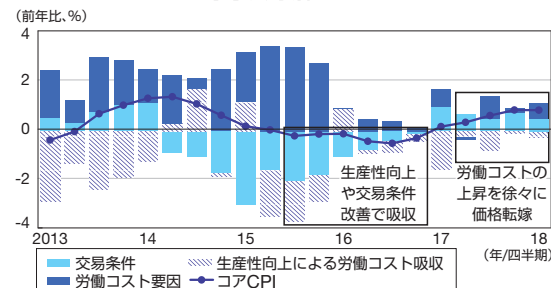
上昇ペースは依然限定されるものの、一定の上昇要因は生じており、多少なりとも物価底上げの力が続いていけば、実質金利の低下により、預金者から政策の転換を求める声が生じることになるだろう。

図1 コアCPIの推移と見通し



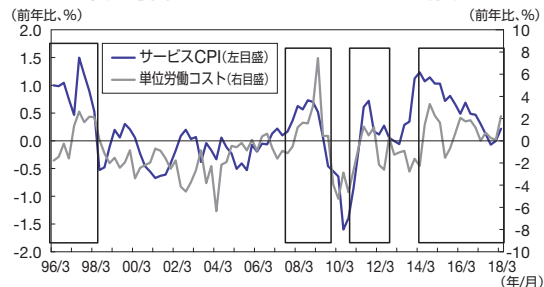
(資料)総務省「消費者物価指数」よりみずほ総合研究所作成

図2 コアCPIの寄与度分解

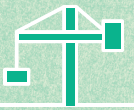


(注)1. 「CPI=(CPI/GDPデフレーター)×(時間当たり賃金×GDPデフレーター/単位労働コスト)×(1/労働生産性)」として寄与度分解し、それぞれを交易条件要因、労働コスト要因、生産性向上による吸収要因とみなした。
2. 物価は2015年基準コアCPIの消費税調整済指数(2014年の増税を調整)。(資料)内閣府、総務省、厚生労働省よりみずほ総合研究所作成

図3 単位労働コストとサービスCPIの推移



(注)サービスCPIは家賃、制度的要因(高校授業料や診療代など)、消費税の影響を除く。(資料)内閣府、総務省よりみずほ総合研究所作成



現場技術者配置要件の合理化

「技士補」活用し 監理技術者の兼務も

日経コンストラクション編集長 野中 賢

国土交通省は、1人の監理技術者が複数の工事現場を兼務することを認める「現場技術者配置要件の合理化」の検討を始めた。中小の建設会社で監理技術者になれる有資格者の数が限られていることや、今後さらに技術者不足が進むと懸念されていることが背景にある。兼務を認めるに当たっては、導入が検討されている「1級技士補(仮称)」を活用する考えだ。

中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会の基本問題小委員会は、「現場技術者配置要件の合理化」についての検討を開始。今年5月28日に開催した会合で、1人の技術者が複数の工事現場の監理技術者を兼務することを認める案を示した。

土木の場合、下請け契約の総額が4000万円以上の工事など、一定額以上の建設工事の施工者は、土木や建築で1級の施工管理技士などの資格を持つ監理技術者を専任で配置しなければならない。監理技術者が不要な工事でも多くの場合、2級以上の施工管理技士などの資格を持つ専任の主任技術者を配置する必要がある。

主任技術者については2014年2月から、造るものに一体性や連続性があるか主要な下請け施工者に同じ会社を起用していて、現場が約10km以内に近接した2件程度の工事を対象に兼務を認めている。監理技術者についても同様に、対象工事を絞り込んだうえで兼務を認める考えを示したわけだ。

近年、ICT(情報通信技術)などを活用した施工管理の効率化が進んでいることから、一定の条件の下に兼務は可能だと判断した。

低いなど工程や品質の管理が容易な工事、②各工事に「監理技術者補佐(仮称)」を専任配置した工事——の2つのケースだ。このうち、②の「補佐」には、国土交通省が導入を検討している「1級技士補(仮称)」の資格者を充てる方針を示している。

国土交通省は土木などの施工管理技士について、1級の学科試験に合格したが実地試験には不合格だった受験者に「1級技士補」の資格を与える制度の創設を検討している。例えば、2015年度に実施した土木施工管理技士試験に当てはめると、約1万2500人が「1級技士補」の対象となる(下図)。

ただし、2級技士を取得した後に1級技士補になった人と、2級技士を持たずに1級技士補になった人とは位置付けが異なる。

1級の学科試験合格者は「専門技術、施工管理、法令等に関する『一般的な知識』を有する」とされ、2級の合格者は「現場実務に関する『一応の応用能力』を有する」とされている。2級を持っていない1級技士補は後者の資質が担保されておらず、現場実務の知識が少ないことも考えられる。そこで、上記②の「監理技術者補佐」には、2級技士を保有している1級技士補以上の技術者を配置できるようにする考えだ。

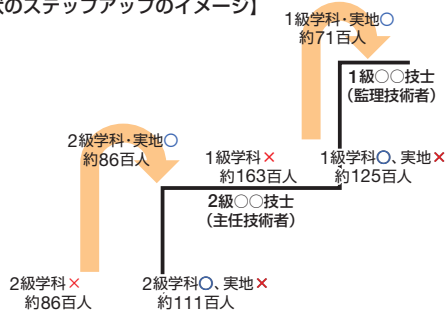
なお、監理技術者に関する規制緩和の実現には、建設業法施行令や場合によっては同法自体の改正が必要になる。現時点でその時期は決まっていない。

監理技術者を補佐する役職を新設 2級に合格した「1級技士補」を対象に

提示された案によれば、兼務を認めるのは①難度が

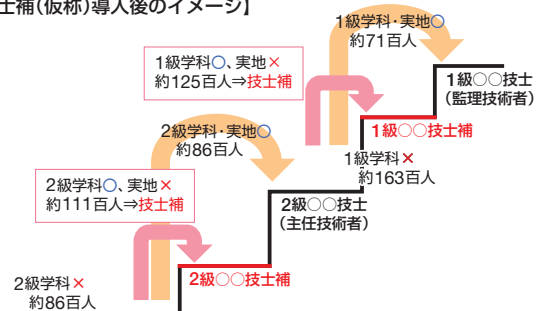
■図「技士補(仮称)」の概要

【現状のステップアップのイメージ】



(注)国土交通省の資料を基に作成。図中の人数は2015年度の土木施工管理技士試験の結果

【技士補(仮称)導入後のイメージ】



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4回となる今回は、事業再生と事業承継を同時に達成したサブコン（専門工事業者）の事例をご紹介させていただきます。この会社（以下、B建設）は、事業承継の準備を殆どしていませんでしたが、半年という短い期間で後継者の選定を行い見事に成功しました。本来であれば事業承継には何年も要しますが、人材確保と十分な設備投資を長年にわたり実行できていたことが、ポイントになったと思われます。

■ 事例Ⅱの概要

特化した専門工事業（鉄道関連土木・障害物撤去工事等） 所在地：某所

特色ある専門工事業（鉄道関連専門）の事業再生と従業員への事業承継（2代目）

B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	昭和41年6月	平成22年8月	平成30年3月	8年間の再生・承継支援
事業領域	クレーンリース （個人営業）	鉄道関連土木工事及 地中障害物撤去等	鉄道関連・障害物撤去＋ 杭抜き等新工法に挑戦	将来的には、海外展開及び 公共工事への進出を 視野に入れている。
売上高	不明	8億⇒5億	10億	
営業利益	不明	▲7.2千万円	+15千万円	人材確保への投資拡大中
経営層	創業者（九州の鉄道会社 勤務から脱サラ）	義理の兄弟2人 （社長、専務）	従業員社長が承継 ⇒経営層3人でスタート	実質的な経営層は3人 工事部長クラスを株主に ⇒経営層の自覚
従業員数	0名	37名	60名	中途及び新卒採用
公共工事比率	100%下請け	100%下請け	100%下請け	将来は元請も
持ち株	個人営業	社長：専務=8：2	社長65%他6人の従業員	一族の企業から従業員の企業へ

創業当時は、コンボ1台、創業者1人で、2・3次下請けの仕事を受ける中で、ある元請会社の現場責任者にその仕事ぶりが認められ、その会社専属の一次下請けとなりました。当時は高度成長期真只中で、鉄道整備網が急がれていたことが功を奏し、業務拡大に成功しました。ところが、創業者は元請会社に対してお世話になったとの思いが強く1社から偏った受注をしていたため、その元請会社からの仕事がない半年の間に会社経営が行き詰まりました。

さらに、創業者が「自前の機械で」、「自前の職人で」、「良い仕事を」にこだわりすぎ、受注量の変動に柔軟な対応ができない経営体質になっていました。その結果、大幅な営業利益の損失を3年連続し債務超過となり、メインバンクが支援協議会に相談したところから私に関わることになりました。

創業者、専務、従業員等のヒアリング、メインバンクの債権管理部署との打ち合わせを重ねて、「創業者が高齢で（当時80歳）あること」、「子供に後継候補者がいないこと」から、事業再生計画書作成と並行して急遽、従業員の中から後継者を選定することになりました。

そこで、経営改善・事業承継の課題を次のように設定し各対応策を実行していきました。

経営改善の課題

① 組織体制の整備とスムーズな経営者の交代

課題

創業者の事業意欲は高いが、合理的な考え方が苦手でワンマン経営であった。後継者を置かず事業継続意識が低かった。(事業承継の準備不足)

対応策

・組織体制の整備と権限・責任の明確化
・後継候補者を早期に選定⇒経営参画⇒段階的権限の委譲
・評価制度、賃金体系の確立

② 営業力の強化(受注先の分散化と平準化の実現)

課題

積極的な営業活動はせず、基本的に待ちの受注スタイルであった(営業担当が不在)。常備工事の受注案件が多く、工事完了時に精算するケースが多く見られた(着工前に見積もり⇒契約が出来ていない)。

対応策

・営業部署の設置
・営業担当者の責任・権限の明確化
・自社の原価を適正に把握した「見積書の作成」能力の強化
・元請会社側の責任者の年齢に見合ったベテラン(現場経験が豊富)営業担当者の選定(40~50歳代)
・提案力、新工法(建設機械改造力)の強化⇒同業他社との差別化⇒受注獲得・利益獲得に活かす
・新規顧客開拓の営業力強化(受注先分散化によるリスク分散と平準化受注の達成)
・土木コンサルへの営業力の強化(川上への技術提案等の実施)

③ 原価(利益)管理の徹底

課題

工事原価の半分を占める「特殊建設機械」などの適正な「減価償却」ができていない。常備工事が多く、原価管理意識が低い。

対応策

・自社所有機等の標準振替単価を明確にする。(振替単価表の作成)
・現場責任者(職長等)による実行予算の作成と目標利益管理の実施
・従来から実施している安全・品質検討会に加えコストダウンのための施工検討会も実施
・提案力、新工法(建設機械改造力)を利益獲得のために設計変更・追加工事に活かす

事業承継の課題

① 事業後継者の選定(早急な選定が必要であった)

現状

創業者は、経営の後継者については、選定~育成には着手していなかったが、優秀な技術者、技能者、特に職長の育成には、熱心に長年取り組んでいた。したがって、40歳代の優秀な現場リーダーが在籍していた。

課題

創業者が推薦した最初の後継候補者は、32歳の職長X氏であった。(創業者は、仕事が趣味的なこともあり、出来るだけ長く、今の立場で仕事を継続したいという意思が覗えた)

対応策

しかし、経営改善の為の課題解決にはX氏のみでは難しいとの判断から、さらに2名(職長をしているY氏(42歳)、Z氏(48歳))の後継者候補を2名追加選定し次世代経営層とした。

結果

次世代経営層3名の中から、創業者は実力と人望を兼ね備えたZ氏を後継者に最終指名し、自身は退陣を決意した。

② 次世代経営層等の株式取得

課題

次世代経営層等に株式を譲渡する必要がある。

対応策

債務超過となっている現株式は無価値(株式価値評価の実施)であったことから、株主に無償譲渡(返却)を依頼し、全ての発行株式を一旦金庫株とすることが出来ました。(創業者の努力と実行力)

結果

再生計画実行1年後に、後継者Z氏には、65%の株式の無償譲渡、経営層2名(X氏、Y氏)及び職長4名に残りを分配し会社の再生に協力いただくこととしました。また、後継者は6億円の借入金の連帯保証を引き受けた。(これはすごい決断です!)

③ 事業後継者の経営者教育

課題

後継者Z氏は、約20年、現場一筋(職人及び職長)できたことから経営に関する知識は無かった。

対応策

・資金繰り表の作成(約2ヶ月で資金繰りの知識を取得!)・営業・現場情報の経営管理ができるようになり、1年で営業利益をプラスにできた。
・職人から営業担当へ2名配置換え、さらに2名を中途採用し、営業体制が確立されたことで受注先の分散化、平準化に成功。

急遽の事業承継が比較的スムーズに実行できたポイント

① 人材と設備に投資をしていたこと

元請会社から仕事を受注するためには、良い働き(質の良い仕事)をする必要があるという考えから、社員への現場教育の徹底、同業他社よりも高い給料を支払う等の改善を行って来ました。また、業績の良い時代には特殊建機・新工法の開発に力を入れてきたことが、結果的には他社との差別化を図れる「経営資源」となっていました。それらを活かす営業力の強化により、早急な業績改善が実現したと思われます。

② 事業後継者の資質と努力・経営幹部の教育訓練へ

事業後継者は研修に参加する等、積極的に経営知識を習得すべく日々努力をしています。自身の学びを通じて教育の重要性に気づき、経営幹部に対しても継続的な教育訓練を実施しています。(切羽詰まると本領が発揮できるのかも! 時には高い壁を乗り越えることも大切だ!と思う次第です。)

最後に

本連載は今回をもって終了となります。全4回にわたり事業承継について掲載してきましたが、皆さまの一助となれば嬉しく思います。また、どこかでお会いする機会がございましたら、ぜひお声がけください。これまで、ご覧くださりありがとうございました。



水争いを丸く収める 日本生まれの分水装置

久地円筒分水／神奈川県川崎市

今回は、満を持して「円筒分水」をご紹介します。円筒の中心に導水し、そこから外縁を越流した水をいくつか仕切った堀へと分水する仕組みだ。「円」の特性を巧みに利用したこのユニークな装置は、日本人が発明したものだ。「水争い」を丸く収める秘策として、昭和期に全国へ普及した。川崎の二ヶ領用水には、今もドボかわいい円筒分水が、住宅に囲まれて残っている。

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)



「ライバル(rival)」という言葉の語源を遡ると、「川(river)」を意味するラテン語に行き着く。古今東西、私たちは水を巡って争ってきた。川の水を公平に分けることは、人類の悲願だったと言える。

特に、灌漑用水の確保が死活問題だった瑞穂の国・日本では古来、川の上流域と下流域で水を取り合う「水騒動」が各地で繰り返されてきた。

大正から昭和にかけて、この問題を解決する画期的な装置が発明され、全国に普及した。それが、「円」という形の特性を生かし、水を正確な比率で分けることのできる「円筒分水」だ。

その仕組みは、農商務省の技師だった可知貫一によって発明され、1914年(大

正3年)に岐阜県小泉村で第1号が完成した。新田開発にあたり、水を公平に分配するのが目的だった。

だがそれ以降、「公平に」水を分ける機能が水争いの頻発地域で熱望され、各地へ広まった。神奈川県川崎市に位置する「久地円筒分水」もその一つ。1941年(昭和16年)につくられた。

水の取り合いが高じて 打ちこわし騒動が勃発

久地は、多摩川の2カ所から取水した「二ヶ領用水」が合流する地点だ。江戸時代にはここに、用水を4筋の堀に分ける「分量樋」が設けられていた。木製の水門によって、下流の村々の水田面積に応じて引

水するように工夫されたものだ。明治期に描かれた堀の絵図には、堰ごとの取水時間まで記されており、水がいかに厳格に管理されていたか分かる。

しかし、日照りが続き多摩川の水が減ると用水の取水量が足りなくなり、全域に行き渡らなくなることもあった。すると当然、上流と下流で水の取り合いになる。自分たちの村へ水を流すために、他の村へ通じる水門を勝手に閉じてしまい、諍いになることも少なくなかった。

中でも有名なのが、「溝口村水騒動」だ。1821年、渇水による水不足が長く続き、上流と下流の村が激しく衝突。ついには下流の村人たちが、上流の溝口村の名主の家を打ちこわす騒動に発展したのだ。事の顛末を記した文書が近隣の村にも多く残されているという。

当時の分量樋は、水路の幅をいくつかに分けて壁で仕切る「背割り」と呼ばれる分水方法だった。この方法ではそもそも、決まった水量を正確に分けるのは技術的に難しい。渇水期に限らず、水路の勾配や分割した流路の幅によって流速が変わり、流速の早い部分ほど水が多く流れるからだ。

二ヶ領用水の水を利用していた60に及ぶ村々は、公平な分水を切望していたに違いない。



外側の円筒の縁を越流した水が堀へと流れ落ちる。コンクリートの素朴な曲面が味わい深い。



住宅街にぼつりと残る久地円筒分水。どこかメルヘンチックな風景だ。今は、周辺の人々の憩いの場として余生を送っている。

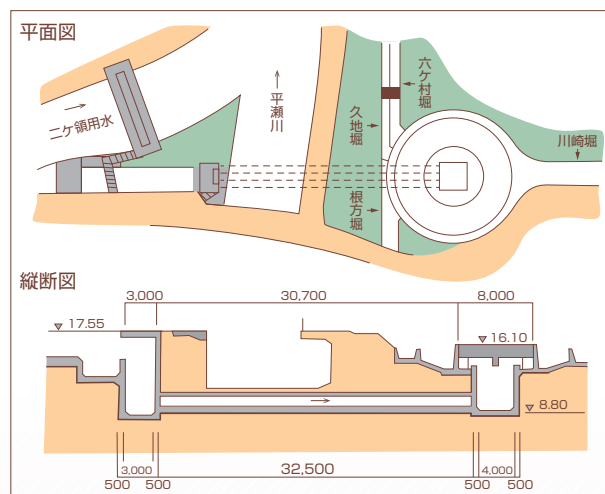
サイフォンで噴き上がった水を円周の比率で分ける

久地の分量樋を舞台とする長い諷刺の歴史に終止符を打ったのが、久地円筒分水の登場だ。

施設は、直径8mと18mの鉄筋コンクリート造の円筒が入れ子になった二重構造。その中心から噴き上がった水が、内側の円筒下部の孔を通過した後、外側の円筒上部を越流し、4つの堀へ導かれる。外側円筒の円周をそれぞれの灌漑面積に応じた比率の長さで仕切ること、流量の変化にかかわらず、常に一定の比率で分水される仕組みだ。

導水は、二ヶ領用水の水をコンクリート管でいったん地下に潜らせ、サイフォン原理によって自然に噴出させる。内側の円筒は、水面の波立ちを収め、より安定的に越流させる役割を持つ。

この方式なら、どれだけの量の水がどのように分配されているかが一目瞭然なうえ、水門や弁などの可動部がないので不正に流れを変更することもできない。何百年も続いたこの地の水争いが、一挙に丸く収まったのだ。日本が生んだこの優れた仕組みは、戦後、GHQの技術者によってアメリカにも紹介された。



二ヶ領用水の水は平瀬川の下を通過してサイフォンの原理で円筒分水の中心から噴出する仕組み。

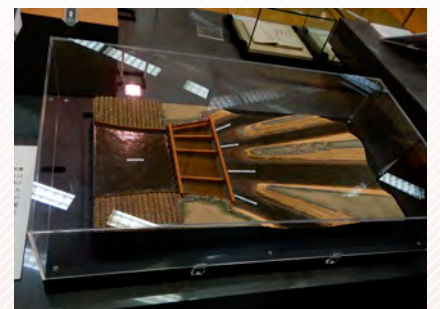


円筒分水から用水沿いに少し歩くと、分量樋があった場所に案内板が建てていた。

私は円形の土木構造物に、なぜだか非常に心惹かれる。久地円筒分水の穏やかで力強い曲線のフォルムと、外縁を滑らかに流れ落ちる水を眺めているうちに、その理由が少し分かった気がした。

アクセス

JR南武線津田山駅から徒歩約12分。久地駅からバスの場合は新平瀬橋で下車し、徒歩2分程度。



川崎市市民ミュージアムに分量樋の模型が展示されている。左側の上流から流れてきた水を水門によって4つに分ける「背割り」だ。

WUJISTODAY

振興基金の活動報告

平成30年度 1級建築・電気工事施工管理技術検定学科試験及び 2級建築・電気工事施工管理技術検定学科試験(前期)の実施

6月10日、平成30年度 1級建築・電気工事施工管理技術検定学科試験及び2級建築・電気工事施工管理技術検定学科試験(前期)が、全国10地区(札幌・仙台・東京・新潟・名古屋・大阪・広島・高松・福岡・沖縄)34会場において実施されました。受験者数は、49,000人余り。

本学科試験の合格発表は、1級は7月20日、2級は7月6日に行い、その結果は次のとおりです。



種 目	受験予定者数	受験者数	合格者数	合格基準点	合格率
1級建築施工管理技術検定学科試験	30,606	25,198	9,229	60%	36.6%
1級電気工事施工管理技術検定学科試験	20,196	16,989	9,532	60%	56.1%
2級建築施工管理技術検定学科試験(前期)	6,759	5,993	2,377	60%	39.7%
2級電気工事施工管理技術検定学科試験(前期)	1,627	1,453	949	60%	65.3%

「建設キャリアアップシステム」申請受付窓口の開設について



6月15日(金)に、建設キャリアアップシステムの技能者情報登録及び事業者情報登録に係る登録申請書の受付窓口を本財団事務所に開設しました。本財団と(一社)東京建設業協会との共同窓口として開設するもので、全国初の申請受付窓口となります。

なお、すでに郵送とインターネットによる登録申請の受付は開始していますが、顔写真付きの公的身分証明書を添付できない方は、窓口のみで申請が可能となります。

◀東京建設業協会の松村専務理事と本財団の内田理事長
(6/29本財団特別相談役に就任)



「建設キャリアアップシステム」全国建設労働組合総連合(全建総連)との受付窓口及び認定登録機関の設置に係る業務委託契約の締結について



6月19日(火)に、建設キャリアアップシステムの受付窓口及び認定登録機関の設置に係る業務委託契約を全国建設労働組合総連合(全建総連)と締結しました。当日は、全建総連から吉田中央執行委員長がご来訪され、本財団7階役員会議室において押印した契約書を本財団内田理事長に直接手渡されました。

本財団では、今月から7月にかけて、全建総連事務局担当者向けの研修会を開催し、準備が整った加盟組合等において、順次、窓口を開設していく予定です。

◀全建総連の吉田中央執行委員長と本財団の内田理事長(6/29本財団特別相談役に就任)



「CI-NETを活用した電子商取引説明会(日本建設業連合会会員企業向け)」を開催

6月27日、CI-NET普及推進活動の一環として「CI-NETを活用した電子商取引説明会」を一般社団法人日本建設業連合会にご協力いただき、38社69人参加のもと開催しました。国土交通省による電子商取引への取組、狙いの説明や株式会社大林組、西松建設株式会社、株式会社フジタから導入事例を紹介。意見交換の場では、CI-NET導入によるメリットや課題、またCI-NETが建設業の働き方改革に寄与する取組みであること等の意見が交わされました。



「担い手確保・育成に関する事業説明会」の開催



7月11日、建設産業人材確保・育成推進協議会は、建設人材の確保・育成に関連する取り組みについての説明会を開催し、専門工事業団体などから約60名が参加しました。

冒頭、国土交通省の藤條聡土地・建設産業局建設市場整備課労働資材対策室長は、豪雨災害の応急対策への御礼を述べるとともに「地域の守り手である建設産業として担い手の確保・育成が重要だ。様々なツールを活用いただきながら、積極的な取り組みをお願いしたい。」と挨拶しました。

国土交通省は、建設キャリアアップシステムをはじめとした政策について、厚生労働省は、中小建設業が使える助成金の変更点や担い手育成支援事業について、法務省は、刑務所出所者の就業受け入れについて、中小企業庁は、中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドラインの概要について、自衛隊援護協会は退職自衛官の雇用ガイドブックなどを紹介しながら、再就職について説明しました。

本財団は、担い手確保・育成に関する取り組みや人材協が運営するウェブサイト「建設現場へGO!」のイベントカレンダー機能や、建設業界ガイドブック、建設業見学ノートなどを紹介しました。

鉄筋の仕事の楽しさはゼロから始まるんですよ
職長になりさらに仕事が面白くなった



君塚鉄筋に入社7年目を迎えた高田さんは、休暇のスケジュールも祭りに合わせて取得するほど祭りが大好き。実は、この祭り好きが現在の高田さんを形づくっている。「親の出身地である東京都墨田区の祭りに幼い頃から参加していました。そこには様々な職種の職人さんたちがいて、皆とても格好よく憧れでした。これが僕の原点です」。子どもの頃から遊び場では秘密基地を、自宅では棚をつくっていた高田さんは普通高校を卒業後、専門学校で建築を学ぶ。「CADや図面の勉強をしていましたが、やはり模型づくりが楽しかった」。さらに学校の実習において富士教育訓練センターで鉄筋について学んだことから、職人への憧れとものづくりへの想いを強くし、君塚鉄筋へ入社を志望した。

「この仕事楽しいのはゼロから始まること。更地に自分たちが骨組みをつくっていく。鉄筋は建物の骨だから自分たちがしっかりしないと後々の行程にも響く。丁寧にしっかり、そしてスピーディーにやっていくのが面白い」と、高田さん。「鉄筋工事は建物をつくる工程でも最初にあたる。図面だけではどんな建物になるかわからず、また鉄筋が組み上がった現場を離れます。しばらくして完成した建物を見ると『こういう建物になったのか!』って感動しますね」。少しずつ任される仕事も増え、入社3年目には職長として現場の仕切りを任されるようになり、さらに仕事を面白く感じるようになったという。「自分の受け持つ範囲だけでなく、全体の進行も調整するようになりました。前日に雨が降っていたら、翌日はまず先にポンプをかけて水を抜かないといけなく。じゃあ、その指示をしておかなければ、といったような段取りも考える。これが上手くって、スムーズに作業が進ぶのも楽しいと感じます」。

将来の目標は、尊敬する上司のような職長になること。「図面を見ただけで、必要な鉄筋の量や打つ間隔、そのための作業量が一瞬で浮かぶんです。いずれ上司も引退する時がきてしまうので、それまでにできるだけ近づきたい」と、目標に向かい邁進を続けている。

高

田

健

1991年11月生
千葉県出身
君塚鉄筋(株)

太

朗

さん