

# 建設業



建設産業の  
今を伝え未来を考える

# 3

Mar. 2019

No. 506

## 特集

～工業高等学校の取り組み事例集～

# 工業高校が行う魅力創出の取り組みについて





防水工

型枠  
大工

造園工

# カツコイイ! 女性が輝く 建設業!

君の活躍が  
建設業の未来を  
変える!

By 社長



軽天・  
ボード  
貼り工

左官工

イラスト出典：建設労働者緊急育成支援事業



02

### ～工業高等学校の取り組み事例集～

## 工業高校が行う 魅力創出の取り組みについて

その3 調査から見る  
高校生と教員のギャップと  
就職内定者からのメッセージ

特集

- 1 工業高校生と教員の意識のギャップ  
(アンケート調査結果から)
- 2 就職内定者から後輩へのメッセージ

08

### FOCUS

## 若手入職者の促進が難しい今こそ 転職者を視野に入れた入職支援が求められる

一般社団法人 大阪府建団連会長 建設産業専門団体近畿地区連合会会長  
北浦 年一氏

09

## 建設労働者緊急育成支援事業 訓練修了生インタビュー

### PRESCRIPTION

10

## 日本経済の動向 副業・兼業の普及の課題

11

## 建設経済の動向 インフラ維持に30年で195兆円

12

## 連載 社長の責任！ 従業員のための就業規則 【第5回】～働き方改革と1年単位の変形労働時間制の利用 ②～

14

## 連載 かわいい土木【第19回】 ◆ 弓削神社太鼓橋と田丸橋／愛媛県内子町

16

## しんこうTODAY 振興基金の活動報告

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







# 特集



～工業高等学校の取り組み事例集～

## 工業高校が行う魅力創出の取り組みについて

### その3 調査から見る 高校生と教員のギャップと就職内定者からのメッセージ

3号連続でご紹介してきた「工業高等学校の取組事例集」。前号までは、工業高校が行っている魅力発信や魅力創出の具体的な事例を見てきました。本号では、工業高校3年生と工業高校の建築および土木の教員に行ったアンケート調査の結果と、建設業関連企業内定者からの後輩に向けたメッセージを紹介します。

#### アンケート調査の概要

取組事例集のためにヒアリング調査を行った鹿児島県、兵庫県（2校）、長崎県、新潟県（5校）の建築・土木科の3年生を対象として実施。また教員へのアンケートは、全国高等学校土木教育研究会の会員高校・全国高等学校建築教育連絡協議会に協力をいただき実施した。

建設業の資料が検索可能  
建設業振興基金  
文書データベース



本コーナーで紹介した報告書は、本財団HP「文書データベース」からダウンロード可能です。上記バナーをクリック!!

文書名

問合せ 企画広報部 電話 03-5473-4584

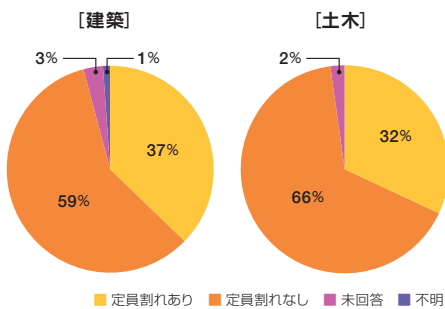
## 1 工業高校生と教員の意識のギャップ（アンケート調査結果から）

### 工業高校の定員状況 & 工業高校に入学してよかったこと

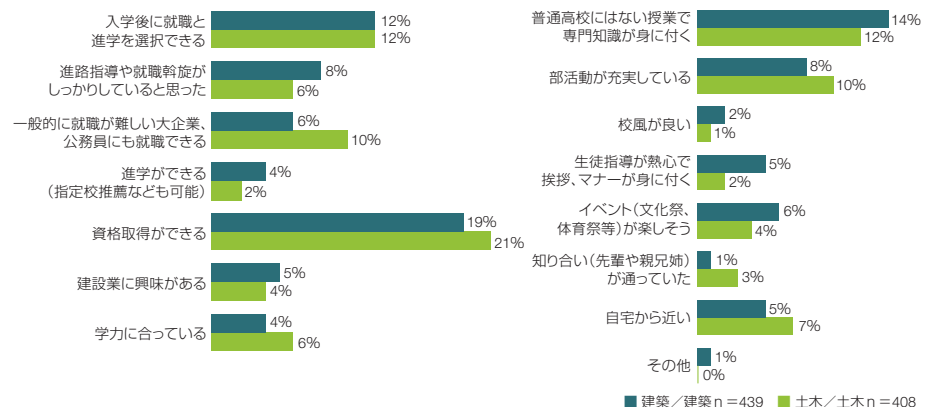


今回調査を行った学校ではおよそ60%が、直近3年間で定員割れを起こしていないと回答。また生徒たちは、工業高校に入学した利点を「資格取得ができる」「普通高校にはない授業で専門知識が身に付く」ことに感じている。さらに「入学後に就職と進学を選択できる」「一般的に就職が難しい大企業、公務員にも就職できる」と続くことから、将来への期待感を満たしているといえるだろう。

直近3年間で定員割れはありましたか？



工業高校に入学して良かったと思うことを教えてください。（複数回答）

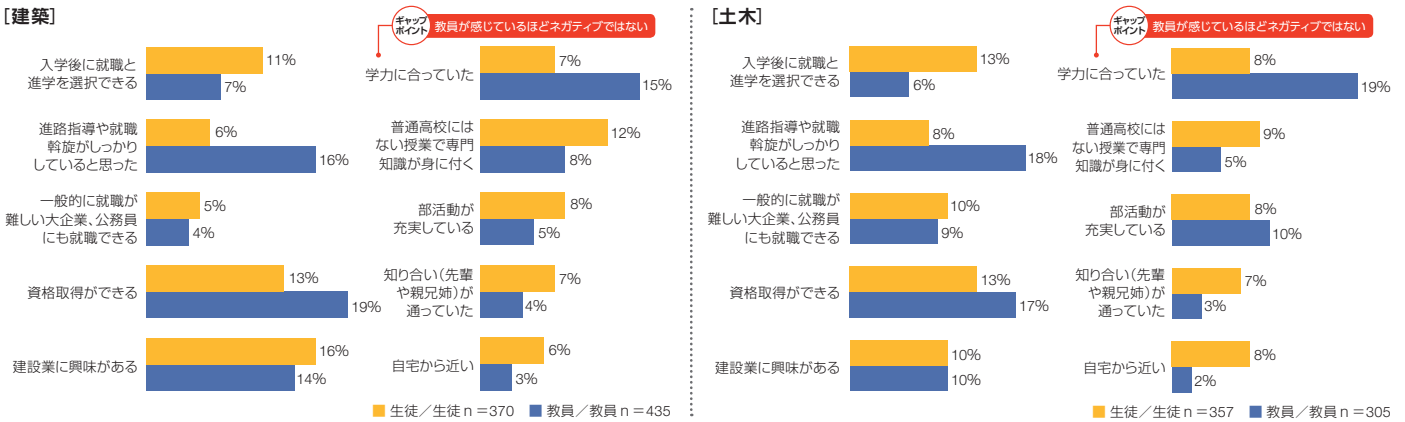




## 教員と生徒のギャップ 1 進学先として工業高校を選択した理由

「学力」を理由に工業高校へ進学する生徒が多いと言われることも少なくないが、今回の調査においては「学力に合っていた」ことを理由に選んだという生徒は10%未満という結果に。むしろ、「建設業に興味がある」や「入学後に就職と進学を選択できる」「普通高校にはない授業で専門知識が身に付く」など、前向きな姿勢で工業高校を選び進学している。

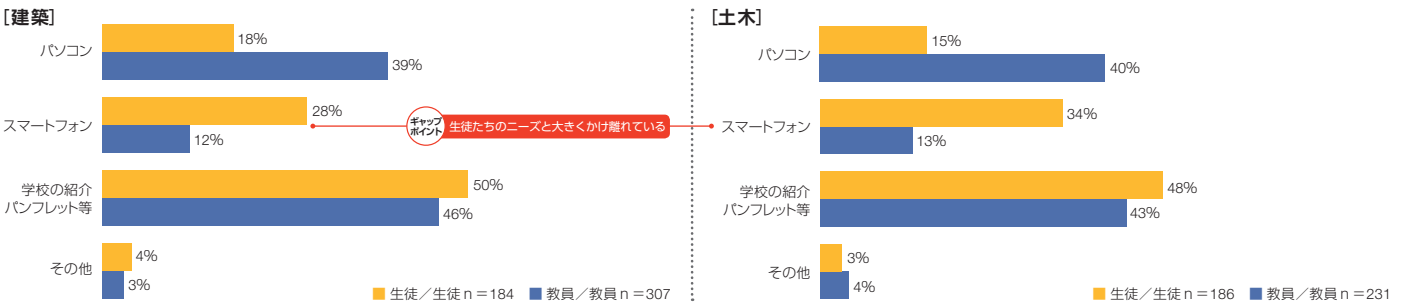
**生徒への質問** 中学3年の進路決定時、工業高校を選択した理由は何ですか？(複数回答) **教員への質問** 生徒が工業高校を選択した理由は何だと考えますか？(3つまで回答)



## 教員と生徒のギャップ 2 情報収集・情報発信ツール

工業高校の広報活動のために、建築46%、土木43%の教員が「パンフレット」を活用している。同時に、建築・土木ともに約40%が「パソコン」も活用。パンフレットとパソコンを併用したPRが今の工業高校のスタンダードだといえよう。しかし、建築・土木ともおよそ10%しか取り組めていない「スマートフォン」での広報活動は、生徒にとっては便利な情報収集ツールであるという結果となった。

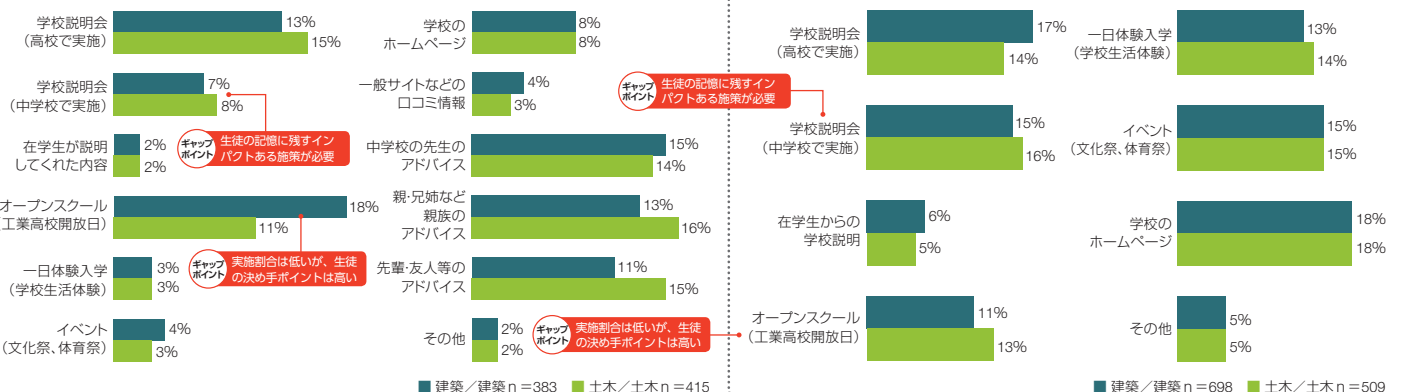
**生徒への質問** 工業高校の情報を収集するために活用したツールを教えてください。(複数回答) **教員への質問** 工業高校の広報活動のため、展開している媒体を教えてください。(複数回答)



## 教員と生徒のギャップ 3 学校選択時に参考になる情報

実際に学校や施設、授業の様子に触れることができる「学校説明会(高校で実施)」や「オープンスクール」は、生徒が進学する高校を決める際に参考になると考えられる。「在学生からの学校説明会」を広報活動として行っている工業高校は建築・土木ともに5%ほどと少なく、それに比例するように生徒の数値も2%と低くなっており、生徒への浸透が進んでいないことが読み解ける。

**生徒への質問** 学校を選ぶ時、参考にした情報上位3つを教えてください。 **教員への質問** 実施している広報活動をすべて教えてください。(複数回答)



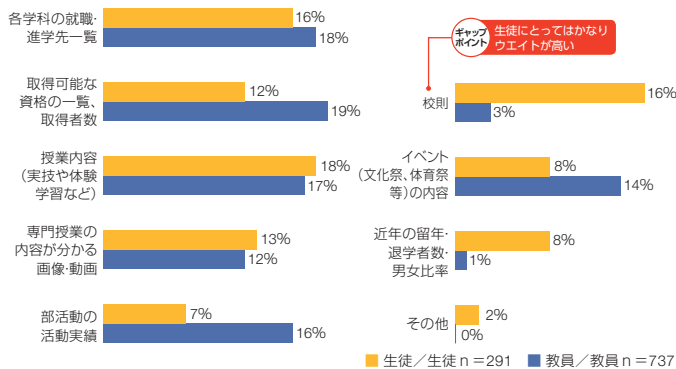


## 教員と生徒のギャップ 4 入学前に知りたい・提供する情報

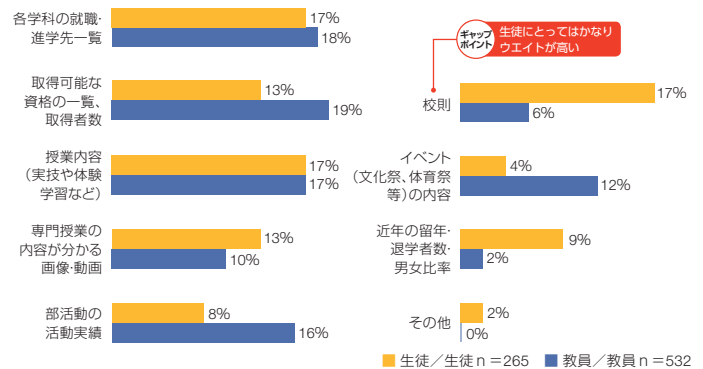
教員で比較的高い「資格」は、生徒ではやや低い結果となった。これは、工業高校に入学する前の生徒にとって、資格がどのように就職や将来に役立つのか理解が難しいためだと推測される。一方で生徒は、学校生活に関わる「校則」や「留年・退学者数・男女比」などを知りたいと思っており、学校側の公開情報とのギャップが大きくなっている。

**生徒への質問** 入学する前に知っておきたかった情報を教えてください。(複数回答) **教員への質問** 入学希望者に公開している情報をすべて教えてください。(複数回答)

### [建築]



### [土木]



ギャップポイント  
生徒にとってはかなりウエイトが高い

ギャップポイント  
生徒にとってはかなりウエイトが高い

## 教員が考える 工業高校の魅力発信に必要なこと & 困っていること



広報活動を行う中で、建築・土木の教員が普段感じていることを、フリーコメント形式でおうかがいしました。中学生はもちろん、中学校教員・保護者へのPRの必要性を訴える声が多い中、PR方法や内容工夫、地域との関わりについての興味深い意見もありました。

### 中学校教師・保護者へのPR

#### 建築

#### 工業高校のことを知ってほしい相手のことを、まずは知る!

- 小・中学校の教員が工業高校にどのようなイメージをもっているのか、まずは我々工業高校の教員がきちんと知ることが必要。その上で、彼らに工業高校のこと、特に進路などを理解してもらおうことが大切。
- 「工業高校総合文化祭」などがあれば、広い世代にPRできるのではと感じる。
- ものづくりが基本。身近にあるものや実用的なもので容易に作れるものなどのものづくり体験を子どもの頃からさせ、仕事に興味をもたせるなどの工夫が必要。

#### 土木

#### 中学生や保護者に、「建設業」の仕事内容の理解を進めなければ!

- 土木科卒業後の進路は、技術者ではなく技能者への就職が大半だと理解されている。授業内容や進路先等を、建設業のPRと絡めて進めていくといいと思う。
- 小学校や中学校の先生のほとんどは普通科教育しか受けていないので、工業高校でどんな勉強をしているのか把握されていないことも多い。実習などをぜひ見学して理解をしてほしい。
- 中学校の先生と保護者に、土木と建築の違いを理解してもらうことが必要。
- 一般的に公務員採用数が多いのは、土木だといわれていることを知ってほしい。

### 進学・就職のアピール

#### 建築

#### 地域が求める人材を育成していることをPR

- 「工業高校卒業=技能職」というイメージをもつ人が多いので、技術職、大学進学、公務員への進路実現が可能であること、幅広い選択肢があることを広める必要がある。
- 地域の産業で活躍する職業人を育成することが工業高校に求められていること。つまり地域の企業が「どのような人材を求めているのか」を調査する必要があり、そのためにも広いPR活動が欠かせない。数年前まで本科では年10回の中学校出前授業やワークショップを実施していたが、日々教育現場は厳しくなっている。

#### 土木

#### これからは進学のアピールも必要!?

- 幅広い進路選択が可能である。特に初級公務員の採用枠が、他科に比べ多いことは伝えるべき。
- 進学することを前提に高校を選択する中学生が多い中、工業高校は卒業後の就職アピールはもちろんだが、より進学のアピールをすべき。工業高校で専門的知識・技術・技能を身に付け、さらに発展させるために大学等へ進学することの意義や優位性を知ってもらいたい。



## 建設業のイメージを変える

### **建築** やりがいのある仕事の本質を伝える重要性

- 豊かな社会生活には、工業の発展が欠かせない。その中でも、衣食住に直接関わる建設業は絶対的に必要な仕事。また、仲間との共同作業によるそれらの大きな仕事には、やりがいと魅力、楽しさがあることを生徒に伝え続けることが大事。
- もっとテレビなどの媒体でアピールしても良いと思う。テレビドラマや映画など。

### **土木** 産官学一体で連携した取り組みが必要!

- 保護者や中学校の教員に、建設業の正しい理解(役割・使命、技術者と技能者の違い、職場環境の変化、休日・給与等)をしてもらう機会を、官民一体となり増やすことが必要。
- 身近にある建築物や建造物の建設、また生活に利用されている道具などの製造に工業高校の卒業生が関わっていることが多く、ものづくりを通して人の役に立つ仕事、日常生活に必要な仕事だと生徒に発信することが大切。

## 女子生徒への取り組み

### **建築** 建築科では増加傾向にある女子生徒

- 女子生徒の入学者が年々増加しているので、設計事務所でも高卒を積極的に採用してほしい。
- 20年30年前に比べると、工業高校の女子生徒の人数ははるかに増えた。「どの学科でも女子生徒を受け入れますよ」という宣伝と、女子生徒が取り組みやすい学科の紹介をもっとすべき。

### **土木** 充実した学校生活と就職先を確保

- 女子生徒を集めなければ、学科存続の危機。優良企業に就職できるように、女子の就職先を開拓することと、部活動など高校生活における活躍の場を確保することが大切。
- 女子生徒が増えれば、男子生徒も入学してくる。結果、競争力が高まり学校のレベルが上がっていくと考えている。

## 地域への拡散

### **建築** 人のため、社会のための「ものづくり」を

- 工業高校生のものづくりは、人のため、社会のために行うべきだと考えるので、地域や企業と連携して活動をしていきたい。
- 在学生の満足度を上げることで、地元で評価される学校になっていくと思うのだが、中学校で学ぶ内容の説明不足などがあるようで、進学後のミスマッチが見受けられる。このことから中学校の教員に、専門高校への理解を深めてほしい。

### **土木** 学科の本質、「ものづくり」での貢献

- 中学校の教員に工業高校のことを知ってもらう活動の一環として、課題研究を活用。地域の学校から必要なものを依頼してもらい、「課題解決型学習」でものづくりを行い、依頼があった学校へ作品の贈呈を行っている。ものづくりで地域に貢献していくことが、結果的に魅力発信につながる。

## PR方法・内容の工夫

### **建築** インターネット社会に適応した方法を!

- 学校ホームページに、プロモーション動画をアップしたい。中学生が興味をもってインターネットで検索したときに“カッコいい動画”が流れたら惹きつける効果がありそう。
- 在学中に取得できる資格の認定、職種によりライフプランシミュレーション、保護者に向けた建設業の魅力発信が必要。
- 「社会に適応できる人材に育てる」ことを継続することで、生徒や保護者から学校の評価が上がる。今はネット社会。生徒間や保護者間で“本音”が広がる力が大きいので、広報の必要性を感じる。表面的にPRしても見抜かれてしまうので、人を育てる気持ちを大切にしなければ。
- 学校情報を脚色することなく、厳しいこと(勉強・しつけ・提出物など)もきちんと伝えることが、入学後のギャップやミスマッチを防ぐことにつながる。
- インターネットによる情報収集が盛んに行われているため、インターネットでの情報発信は重要だと思う。しかしながら入学後のことを考えると、実際に活動内容に触れることができる体験入学等での情報発信も欠かすことはできない。

### **土木** 中学校との強い連携が必須!

- 積極的かつ定期的に中学校を訪問し、中学校の教員に学校・学科の良さをPR。高校の連絡会にも参加してもらい、該当中学校出身在校生の高校生活の様子や、卒業生の進路状況を伝える。
- スマートフォンを利用した情報発信が簡単にできれば、魅力が伝わる機会が増えると思う。
- YouTubeやニュース(新聞・テレビ)等での地道な広報活動。

### 全力でPRをするタイミングを逃さない準備を

- 本校では中学生が最終的に進路決定をするタイミングは、10月に地域ごとの中学校で一斉実施している「高校1日体験」という調査結果に。そのときに全力で学科PRを行うための「プレゼン準備」を入念にしています。工業高校の教員は、ものづくりは一流ですがプレゼンは二流。「この学科に入ったら楽しそう」「おもしろそう」と思わせるプレゼンを研究すべき。
- 工業高校が単体で発信するには限度がある。業界や大学と連携したイメージアップが必要。





東京都立田無工業高校に通う、建設関連企業内定者20名に、就職活動を通して感じた工業高校の魅力について語っていただいた意見交換会。パネルディスカッションや一問一答形式での意識調査、1グループ5名程度に分かれてのグループディスカッションでは、活発に意見が飛び交いました。

## パネルディスカッション・グループディスカッション編

パネルディスカッションのテーマは「就職活動を振り返って」。面接対策には「この企業を選んだ理由」を自分の言葉で語ることが重要だという意見も。面接や試験当日に緊張してしまい、本来の自分の実力を出し切れなかったと感じている生徒は、もっと努力をしていれば良かったと意見していた。また「会社選びの方法、決定理由」では、インターンシップと人間関係がキーワードとして挙げられた。社風や仕事環境に触れることはもちろん、会社の人と話す態度・姿勢は面接時に活かすことができたという生徒も。インターンシップでは、自分が抱いていた企業や仕事のイメージと現実のギャップに気づくことができた、面接だけ受ける人よりも信頼してもらいやすいなどの意見もあり、同制度を活用する利点を語っていた。「就職活動に向けて在学中に準備しておくこと」をテーマにしたグループディスカッションでは、「資格取得」と「コミュニケーション力」の大

切さについての議論が多くされていた。特にコミュニケーションについては、面接時に考えを伝えられることはもちろんだが、チームワークが求められる職種に就くという意識が強いことから、その重要性を感じている。また、将来、自分が何をやっていきたいかを定めることが必要という意見を出したグループも。自分自身の考えをまとめられる力を培いながら、高校3年間を過ごすことができると将来的にいい方向につながるのではないかと、力強く語っていた。



## 座談会 工業高校で学んだこと、良かったこと



建築科  
船木 涼さん



建築科  
都築 佳代子さん



建築科  
上杉 勇氣さん



都市工学科  
鎌田 琉太朗さん

やってみたら楽しかった! それぞれがやりがいある職業に卒業後、どんな仕事に就く

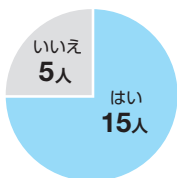
**船木** 型枠大工になります。最初は木造大工を希望していましたが、型枠もやってみたらとても楽しかったので。

**鎌田** 僕は、鉄道関係の会社に就職します。同期の採用は2名で、線路の保守をする保線、橋やトンネルの工事をする土木をそれぞれ担当することになっています。

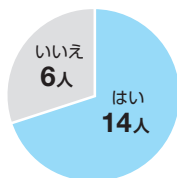
**都築** エレベーター設置の営業設計で、「こういうエレベーター

## 「Yes/No」直感で答える 工業高校生の意識調査

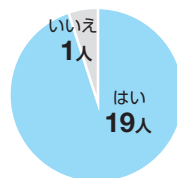
1 建設系の仕事に就く意思是1年以上前から固まっていた



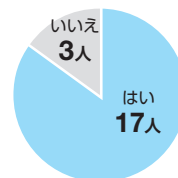
2 建設業で働くことに不安や心配がある



3 建設業で働くことは、街づくりや地域社会に役立っているという意識をもつことにつながる



4 応募前にたくさんの企業を見学することができたら嬉しい





を付けたらどうですか?」と、提案する仕事。図面を描くところから、エレベーターを設置し終わるまでトータルで携わっていきます。

**上杉** 揚重という職種で、たとえば高層ビルの建築現場で、階段やクレーンを使って資材を運ぶ仕事をします。

#### 就職先を選んだ理由は?

**上杉** きっかけは、学校の職種説明会です。揚重の仕事をしているOBの話聞いて、「自分に合っているんじゃないか」と。実は、ちょうど進路に悩んでいた時期で、先生に相談したら「お前ならできるよ」といわれました。この一言にも背中を押されました。

**船木** 内定もらったのは地元の企業なので、インターンシップ以外にも何回か採用担当者に会う機会があって。話をするうちに「この職業ならずっと働けそう。この企業で頑張りたい」と思ったのが理由です。

**鎌田** 絶対に事故を起こしてはいけないという重責ある保線の仕事に、情熱を注げると思ったからです。

**都築** 私は、規模の大きな企業で、福利厚生がしっかりしていたのが決め手でした。

### 幅広い技術が身に付いて、将来の選択肢が広がった

#### 工業高校を選んだ理由は?

**都築** 土木関係の仕事をしている父の影響です。就職したい気持ちがあり、親に相談したら「いいんじゃない?」といわれて。

**船木** 僕も、親の影響。実家が建築系で、祖父が鉄骨屋、叔父が内装業をしています。家業を継ぐというより、親と似ているけど違う職種を選びたいと考えていました。

**上杉** 小学生の頃からものづくりが好きで、図工の授業は自主的に居残りをしていたくらいです。進路の先生に相談したら、「工業高校にもいろいろある」とアドバイスされ、就職率のよさと、通学のしやすさで決めました。

**鎌田** 中学時代の野球部の先輩が、都市工学科に通っていて。その先輩の「いろいろなことが身に付いて、全部、自分の武器になる」という言葉に魅力を感じました。

#### 工業高校の良さって何?

**船木** 学ばば学ぶほど、将来の選択肢が広がること。自分が元々興味をもっていたこと以外にも、いろんな実習があるので「こういう道もあるんだ」と発見があるというか。

**鎌田** 入学前は「自分には強みがない」と思ってたけど、今では自信をもてるようになった。これこそが、工業高校の強みだと思います。

**上杉** やりたいことが見つかるし、学んだ知識が全部、将来につながるのいい。

**船木** どんなことも、「どうせ使わないから、覚えなくていいや」じゃなくて、「ここで覚えておけば、将来、違う道を選んだときに役立つかもしれない」ですから。

**都築** 授業で学んだことが、資格取得時に役立つのいい!私は、2級建築施工管理技士の学科試験に合格しました。

**船木** 中学生の頃は、「資格がほしい」なんて思わなかったけど。学ぶうちに「これがやりたいから、この資格を取りたい」と、モチベーションが高まっていきました。

### ポジティブな気持ちで、多くのことにチャレンジしてほしい

#### 最後に、中学生にメッセージを!

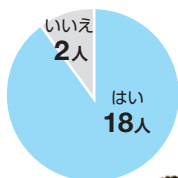
**船木** 自分が目指すのは、ものづくりという特別な仕事。形になって残るので、「あれは自分が作ったものだよ」と自慢できるのは素直に嬉しいし、達成感が味わえるのではと思っています。何事も試さないと分かりません。工業高校には試す場がたくさんあるので、どんどんチャレンジしてください。

**鎌田** 同感です。勉強も運動も得意ではない自分が、土木の専門知識を学んで、就職も決まった。こういった嬉しさや楽しさを、皆さんにも味わってほしいです。

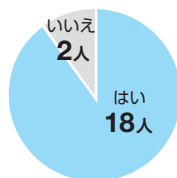
**都築** そのために、何でもポジティブな気持ちで向き合ってみてほしいですね。建設業に少しでも興味があれば、実習や製図でも、つらいと思わずに楽しむことができますから。

**上杉** 「ものづくりが好き」「工業関係の仕事に就きたい」という気持ちがあるなら、工業高校に入学して損はないと思います!

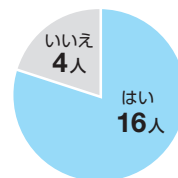
5 たくさんの企業の情報を自由に得られる「合同企業説明会」が、学校行事で実施されるのが望ましい



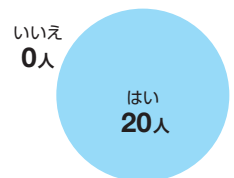
6 会社の雰囲気や仕事内容を理解する機会としてインターンシップは参加した方がよい



7 就職活動前は自分の学力や文章能力、面接力に不安を感じていた



8 学校での面接指導や文章の書き方指導、ガイダンス等は、就職活動に役立ったか



# FOCUS



## 若手入職者の促進が難しい今こそ 転職者を視野に入れた 入職支援が求められる

一般社団法人 大阪府建団連会長 建設産業専門団体近畿地区連合会会長 **北浦 年一氏**

昭和38年に設立した、大阪府建団連。建設業に携わる大阪の職人たちが団結し、元請け・下請けの関係適正化や適正価格による受注の確保、専門工事業者の社会的地位向上に取り組んでいます。平成12年の会長就任以来、特に職人の処遇改善を目指し尽力されている北浦年一会長に、関西の建設業における現状と、建設労働者緊急育成支援事業について語っていただきました。

### ❶ 関西の建設業を取り巻く現状は？

「昨年までは、人材が不足しているという実感はありませんでした」。北浦会長は、関西の建設業界の担い手問題についてそう語ります。その背景には、建設労務単価の引き上げがされたとはいえ、関東に比べると関西はまだまだ単価が低いこと、加えて再びダンピング入札が見られるようになったことがありました。6年後の大阪万博までは職人が足りなくなることはないと予測していたけれど、ここにきて、小さな企業が増えたことにより「人材が育っていないことに危機感を抱いている」と北浦会長はいいます。「今は人をあまりにも軽んじている傾向にあるように感じています。人は勝手に育つものだという風潮が強い。今こそ企業のトップや行政は、人は勝手には育たないという意識を持つべきではないでしょうか。今業界に必要なのは、処遇を改善して人を育てることにお金を出すことだと思っています。進めるべきは建設労務単価の上昇が、きちんと職人に配分されるような処遇改善。具体的には職人の年収を500万円程度にするべく、いち早く手を打つことができれば人が集まる。建設業界にはその魅力がある」と、北浦会長は力強く断言します。

### ❷ 建設労働者緊急育成支援事業の 取り組みについて

「人を育てるには、お金と時間が必要だ」という北浦会長は、建設労働者緊急育成事業について「訓練期間中に現場で役立つ資格を取得できるなど、人に投資することを具現化した施策として高く評価しています。また、入職者促

進が困難な今の時代にマッチしていると思っています。今は高校や専門学校に求人票を出しても、期待通りに人材が集まる時代ではありません。若いだけを求めるのではなく、30歳から40歳くらいの転職者に積極的にアプローチするのもひとつの手段ではないでしょうか」とも言います。本事業は新卒者から離転職者までを視野に入れた非常に有意義な施策ですが、2019年度には5か年の計画の最終年度を迎えます。「取り組みが始まった当初はなかなか浸透せず、訓練生確保のための種まき期間が長く続きましたが4年が経ち、ようやく実りかけているように感じます。これを今止めてしまえば、建設業界の、いや国家の損失につながるのでは」と建設業界のこれからを危惧する北浦会長。訓練の現場を支援する各団体からも「訓練生を訓練することは我々だけでもできます。しかし、人を集めることは難しい。何とか人を集める手段だけでも残してほしい」という意見も出ています。事業存続のために、どのような方法があるのか、今後の検討に期待しています。



建設労働者緊急育成支援事業の訓練風景



## 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29年10月30日～12月13日 41日間

### 訓練カリキュラム

第3回躯体職種コース

躯体系職種をしっかりと学び、現場ニーズの高い資格を取得

### 取得資格

玉掛け技能講習、小型移動式クレーン運転技能講習、高所作業車運転技能講習（10m以上）、フォークリフト運転技能講習（1t以上）、車両系建設機械運転技能講習（整地・運搬・積込・掘削）、足場の組立て等特別教育 他



やまと こういちろう  
修了生 **大和 晃一郎**

平成4年3月9日生 和歌山県出身  
(株)名和組 平成29年1月1日入社

### 訓練参加のきっかけは？

前職は鉄工所で検査員をしていました。訓練の存在を知ったのは、転職をしようとしてインターネットで仕事探しをしていたときです。鉄骨に触れる仕事をしていたこともあり、建設業は「前職の次の工程にある仕事」だと興味をもっていました。訓練で仕事に必要な資格を取得できるところに魅力を感じたこともあり、参加することを決めました。

### 訓練を受けてみての感想は？

前職からのつながりで躯体系の仕事に興味はありましたが、訓練を通して一連の流れを知ることができ、建設業への理解が深まったと思います。現場には資格を持っていないとできない資格作業があるので、訓練を通して様々な資格を取得できたのも、役立っています。今の職場には、訓練生の先輩がいるのですが、同じ経験をして来られた先輩の存在は、とても心強くありがたいですね。

### 現在の仕事について

最初は物運びなど手元作業が多かったのですが、今は少しずつ任される仕事も増えて先輩に近づいているのかなと感じています。現場によってルールが違うので、分からないことはすぐに聞いて、その場で解決するよう心掛けています。今はとにかく、一度聞いたことをしっかりと吸収して、様々な知識を得たい！現場の人に何か質問をされたときに、的確に答えられるようになるなど、成長を積み重ねながらまずは班長を目指しています。その先には職長!とにかく大きく成長したいです。



## 採用企業の声



(株)名和組 総務部 次長  
山崎 徳久氏

### 大和さんについて

人とのコミュニケーションが上手で行動がきびきびしている大和くんは、篤職人向き。弊社では、職人としてキャリアをスタートし、グループをまとめる班長、その先は現場を取り仕切る職長へとステップアップしていきます。対人コミュニケーションに長けている大和くんは、近い将来、班長・職長になると思います。篤の技能試験を受けるなどもっと資格を取り、人の上に立つ人材として成長してくれることを期待しています。

### 緊急育成支援事業の訓練を受けての採用について

訓練修了生を2名採用していますが、どちらもいい人材。育てる機会をいただき、感謝の気持ちでいっぱいです。同事業から人材を受け入れるメリットに、訓練担当者の存在もあります。修了生も我々もよく相談しますが、コミュニケーションのクッション的な役回りをしていただき助かっています。

### ■ 企業情報

本社所在地：〒540-0037 大阪市中央区平野町2丁目1番2号  
従業員数：27人

主な仕事内容：篤・土工

ホームページ：<http://www.nawagumi.com/home/>



求人企業の皆様へ！  
職業訓練修了者を紹介します！

求人企業は  
登録無料

訓練修了生の採用の  
手数料も不要

建設業 ゲット

検索

<http://www.kensetsu-kikin.or.jp/kunren/get>





### 1~2兆円の賃金増加期待

## 副業・兼業の普及の課題

みずほ総合研究所 チーフエコノミスト 高田 創

働き方改革の議論において、柔軟な働き方がしやすい環境整備として、副業・兼業の普及促進を図ることがあげられている。これまでは副業・兼業を原則禁止としている企業が多かったと思われるが、今後はその見直しも求められよう。そこで今回は、副業・兼業の現状や、普及のための課題などについて解説する。

### キャリア形成の選択肢としての副業・兼業

総務省の「就業構造基本調査」によれば、副業をしている就業者数は、2017年で270万人、就業者数全体に占める割合は4%にとどまっている(図1)。産業別では、1次産業(農林水産業)の副業者が減少する一方で、3次産業の副業者が増加している。

これに対し、潜在的に副業・兼業を希望する就業者数は、2,200万人程度と試算される\*。そして、副業・兼業を希望する理由をみると、「収入を増やしたい」が最も多いが、これに次いで、「自分が活躍できる場を広げたい」、「様々な分野における人脈を構築したい」など、キャリアを広げたいとの理由が多い(図2)。副業・兼業は、デジタル化時代に必要なスキルの習得・実践が期待でき、キャリア形成の選択肢の一つともなる。

\*「就業者数(約6,500万人)×副業をしていない割合(98.3%)<sup>1</sup>×副業をしたい割合(33.5%)<sup>2</sup>」により算出。なお、1・2はそれぞれ、労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」による。

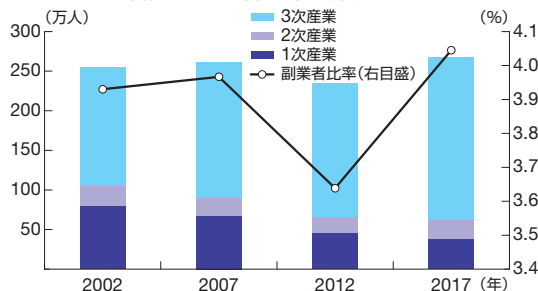
### 働き方改革の推進と業務の「見える化」が鍵

次に、希望者が副業・兼業を実施した場合の経済効果を試算すると、短期的効果として、賃金が1~2兆円増加し(図3)、GDPが0.1%程度押し上げられる。試算では、現状の副業・兼業許可(検討)企業割合を用いており、副業・兼業を容認する企業が増加すれば、さらに大きな効果が期待される。

副業・兼業の普及促進を考えるに当たっては、まず、それが収入確保やキャリア形成の「選択肢」となりつつある事実を認識すべきだ。そして、その普及のためには、本業側の働き方改革の推進と業務の「見える化」が不可欠である。働き方改革の一環として、テレワークの導入やフレキシブルな労働時間の設定が進めば、時間に制約がある副業・兼業者の就労を後押しすることになる。人手不足が深刻化するなか、さまざまな選択肢の拡大は労働市場の拡

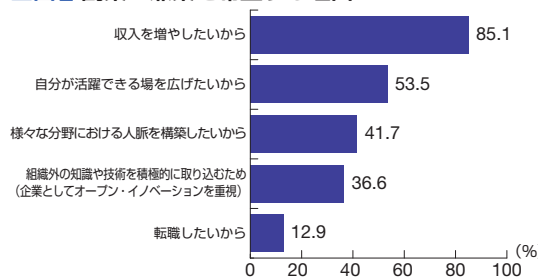
大にとっても不可欠な潮流となる。同時に、業務の「見える化」も重要なインフラになる。働き方に関する新たな発想が、2020年代を展望するにあたっての重要な課題だ。

■図1 副業者数・副業者比率の推移



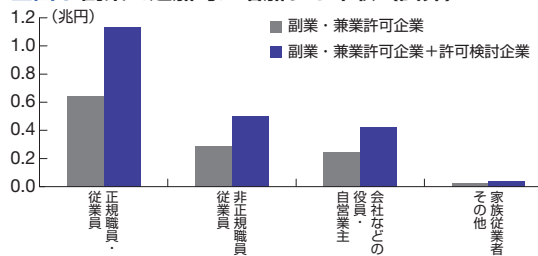
(注)1.1次産業は農林水産業、2次産業は鉱業・採石業・砂利採取業、建設業、製造業、3次産業はその他としている。2.副業者比率は副業者数÷就業者数で算出。(資料)総務省「就業構造基本調査」よりみずほ総合研究所作成

■図2 副業・兼業を希望する理由



(注)アンケート結果より、上位5つを抜粋。(資料)労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」よりみずほ総合研究所作成

■図3 副業で追加的に増加する年収(試算)



(注)本業の従業員上の地位別に、副業希望者が2017年の副業実施者が得ている平均年収を得ると仮定して試算。(資料)総務省「就業構造基本調査」、労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」よりみずほ総合研究所作成





### 維持管理・更新費の将来推計

# インフラ維持に30年で195兆円

日経コンストラクション編集長 野中 賢

国土交通省は、道路や河川などのインフラを維持していくのに必要な将来費用を試算した。不具合が生じる前に対策を行う「予防保全」を基本とする場合、2048年度までの30年間に掛かる維持管理・更新費は合計で最大約195兆円という結果になった。また、不具合が出てから対処する「事後保全」に比べて、費用を大幅に削減できる見通しも明らかにした。

道路橋やトンネルなどに義務付けられた5年に1回の定期点検が、今年度末に一巡する。2019年度からは2巡目の点検に入るとともに、1巡目の点検結果を受けた修繕も始まる。老朽化する構造物の数が増えるのと相まって、今後はインフラの維持管理により多くの費用がかかることが予想される。

こうしたなか国土交通省は、2018年11月末に開催した経済財政諮問会議の作業部会で、道路や河川などのインフラを対象とした維持管理・更新費の試算結果を発表。2048年度までの30年間で、176兆5000億～194兆6000億円に上ることが明らかになった(施工条件や単価の変動を考慮し、幅を持った推計値を提示)。対象となるのは、道路、河川・ダム、砂防、下水道など国土交通省が所管する12分野の施設で、厚生労働省所管の上水道などは含まない。鉄道会社や高速道路会社の施設も対象外だ。

ベースとなる推計値は、2018年度の5兆2000億円。それが2023年度には5兆5000億～6兆円、2028年度には5兆8000億～6兆4000億円、2048年度には5兆9000億～6兆5000億円となる。右図に、最大値をとった場合の年度別の推移を示した。維持管理費がピークとなるのは26年後の2044年度で、最大値は7兆1000億円と2018年度の1.4倍となる。

施設別では、道路が16年後の2034年度にピークに達し、その後も高水準で推移する。河川・ダムや砂防、海岸、下水道も2030年代半ばまで増え続け、そのまま2018年度の1.5倍程度が続く。

### 予防保全でなければ最大280兆円 長寿命化で3割以上の費用削減効果

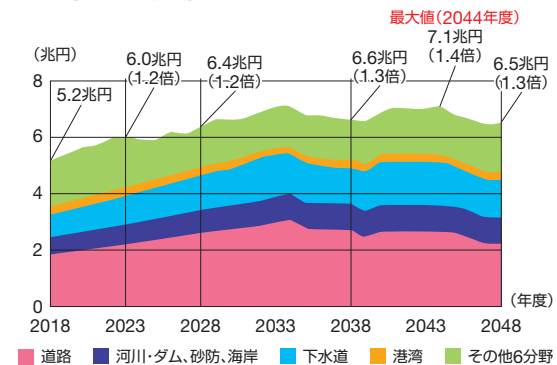
国土交通省は中央自動車道・笹子トンネルの天井板崩落事故があった翌年の2013年を「社会資本メンテナンス元年」と位置付け、同年度時点でのインフラの維持管理・更新費用を推計した(この時の推計対象は同省所管の10分野の施設)。この推計では、道路や下水

道などの一部の施設で、劣化が軽微なうちに補修して寿命を延ばす「予防保全」の考え方に基づいたが、官庁施設や公園などは損傷してから対処する「事後保全型」で計算していた。その結果、年間の費用が20年後の2033年度に最大で1.5倍になるとしていた。

一方で今回の推計では、全てのインフラで予防保全を進めることを前提とした。その結果、20年後、30年後ともに、年間の費用は2018年度に比べて最大で1.3倍に抑えられた。30年間のトータルで見れば、予防保全の場合の最大値が194兆6000億円なのに対し、事後保全型は284兆6000億円。予防保全の全面導入で、維持管理・更新費を32%削減できるとしている。

予防保全で出費が抑えられるとはいえ、今後は税収の減少や担い手不足による労務単価の高騰なども予測され、維持管理費を確保していくのは容易ではない。国土交通省では、新技術の開発・採用や各種データの積極的な活用、維持・補修に関する入札契約制度の見直しなども進めながら、持続的・実効的なインフラメンテナンスの実現を目指していく。

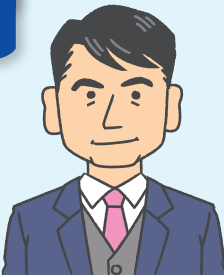
■ 図 分野別の維持管理・更新費の推計結果 (2018年度)



(注)国土交通省が2018年11月に発表した推計結果。幅を持った推計値のうち、最大値を用いている。2018年度の値は実績値ではなく、今回実施した推計と同様の条件のもとに算出した推計値。カッコ内は2018年度の数値に対する倍率。推計の対象は、国土交通省所管12分野(道路、河川・ダム、砂防、海岸、下水道、港湾、空港、航路標識、公園、公営住宅、官庁施設、観測施設)の国、都道府県、市町村、地方公共団体、地方道路公社、水資源機構、一部事務組合(海岸、下水道、港湾)、港務局(海岸、港湾)が管理者のもの。鉄道、自動車道は含まない。更新時に、現行基準への適合のための機能向上を実施する前提で算出している(資料：国土交通省)

# 社長の責任！ 従業員のための就業規則

## ～働き方改革と1年単位の 変形労働時間制の利用 ②～



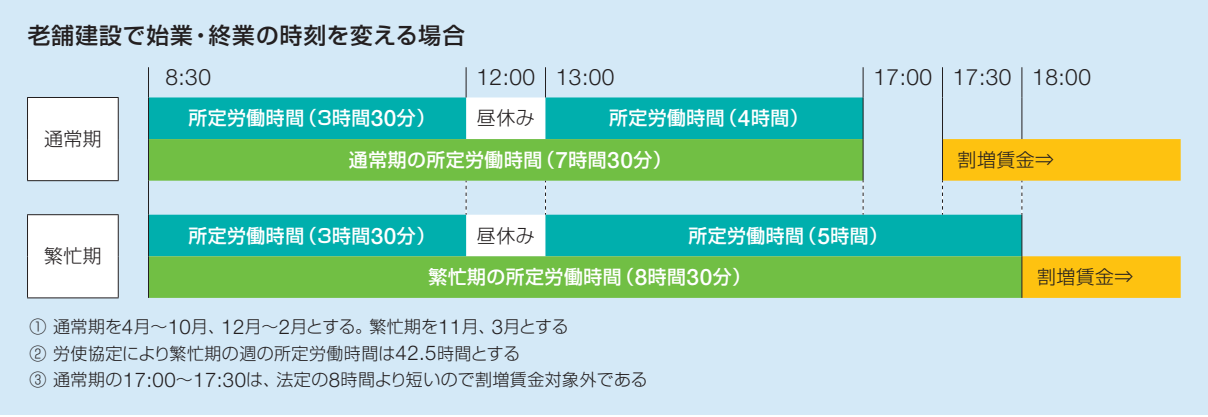
第5話では、第4話でとりあげた老舗建設の「労使協定」の5項目のうちの④労働時間について、通常期、繁忙期ごとに増減させる場合のポイントを説明します。（詳しくは厚生労働省HPまたは各都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。）

### ■ プレゼン資料の打合せ



袋小路くん

プレゼンに向けて、所定労働時間を通常期と繁忙期に分けて考えてみました。



袋小路くん

この制度の繁忙期は8時間30分以上働かなければ割増賃金が付かないので、労働者の不利にならないかな。

忙しい時もあるけど、早く帰れる時期もあるわ。それに、当社の規定では年間の総所定労働時間を2,085時間以内で管理するから大丈夫よ。



勤怠さん

袋小路くん

割増時間の管理は、経理・総務課と上司がしっかりチェックすればいいということですね。

育児・介護を行う人などに必要な時間確保ができるように配慮が求められているのも重要ね。

勤怠さん



ポイント  
1

1年単位の変形労働時間制には、1日10時間、1週間52時間の労働時間の限度が定められています。さらに、対象期間が3か月を超える場合は次の制限もあります（積雪地域の建設業の屋外労働者等については下記の制限なし）。

- ① 対象期間中に、週48時間を超える所定労働を設定するのは連続3週以内とすること。
- ② 対象期間を初日から3ヶ月ごとに区切った各期間において、週48時間を超える所定労働時間を設定した週の数が3回以内であること。

1年単位の変形労働制は、原則として年間休日85日を確保できれば休日の配分を弾力的にすることができるわ。

勤怠さん



45歳。思いやりと決断力がある若手社長



55歳。会社一筋37年。頑固一徹、根はやさしい工事部長

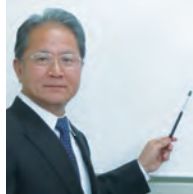


40歳。経理・総務のベテラン。袋小路君と良いコンビ



40歳。几帳面な工事課長。袋小路君の天敵





**原案作成**  
**手島 伸夫**  
 一部上場建設会社に34年勤務して、社長室次長、ISO品質保証システム部長を歴任。中小企業診断士、社会保険労務士、1級土木施工管理技士

本シリーズは中小建設産業の働き方改革を成功に導くため、働いていて楽しい職場を作り、生産性を高める「就業規則の整備」の推進を目的として、大都市の郊外にある老舗建設会社（従業員50名）を舞台とした従業員の会話形式で就業規則に関する疑問やポイントを説明します。  
 ※就業規則は、労働基準法では常時雇用する労働者（正社員・契約社員・パート）が10人以上の場合、就業規則を作成して労働基準監督署への届出が必要とされています。

**スクリプト**  
**廣津 栄三郎**  
 一部上場建設会社に37年勤務して、技術営業部長や関連会社の社長を歴任する。技術士、測量士、工学博士



袋小路くん

所定労働時間と休日を調整して、有効な働き方ができるといえます。

良いところに目を付けたね！働き方改革はみんながイキイキと楽しく働くための環境整備を図っていくことだからね。



賢説課長



勤怠さん

この制度は、年間の労働日数や労働時間を調整しながら「戦略的に働き方」を考える制度といえますね。

昨日、労基署に行ってきましたんですが、パンフレットや図を使って優しく親切丁寧に教えてくれました。疑問な点があったら気楽に来てくださいって！

袋小路くん

勤怠さん

細かいことは、相談に行った方が早そうね。

では早速、サンプルカレンダーを作り、明日のプレゼンではそれをもとに二人で説明してください。

賢説課長

## ■ 老舗建設の経営会議をうけて（変形労働時間制の導入決定）



和歌三社長

みんな、先日は僕の友人に分かり易く説明してくれてありがとう。この間の経営会議で我が社でも変形労働時間制の導入を決定したけれど、話は進んでいるかな。

今丁度、「1年単位の変形労働時間制」の導入に関する就業規則の改訂について打ち合わせしているところです。社長から何かご意見はありますか？

賢説課長

和歌三社長

我が社の工事部門、設計部門、それぞれに導入した場合のやり方を考えてもらえないかな。

分かりました。では、就業規則を今月末には完成させましょう。

賢説課長

袋小路くん

課長、二週間切っていますよ！ そんな～、デート時間が半減しちゃうじゃないですか？(;´д` )トホホ

来年度は我が社に適した働き方改革を推進したいと思っています。私は皆さんの実行力を大いに期待しています。よろしく！

和歌三社長

※「社長の責任！従業員のための就業規則」は今回で終了となります。新年度からは「働き方改革と若者定着の実践に向けて」を紹介していきます。



勤怠 みはる

28歳。入社10年、  
実務に詳しい事務員



袋小路 カイト

25歳。時々ボカをするが、仕事熱心な事務員



有給 ありさ

工事部・建設技能者  
(パートタイム)



労務 新仁

工事部・建設技能者  
(日給月給)



# 山村の生活に寄り添う 水軍ゆかりの屋根付き橋

ゆげ  
弓削神社太鼓橋と田丸橋 / 愛媛県内子町

重要文化財の芝居小屋「内子座」や、木蠨<sup>もくろう</sup>生産で栄えた豪商の町家が並ぶ「八日市護国」で知られる愛媛県の内子町。町内には、人々の素朴な信仰と暮らしを見守り続けるドボかわいい屋根付き橋があった。生活橋で屋根の付いたものは珍しい。そのルーツには、瀬戸内海を股にかけた「河野水軍」の面影が色濃く見える。

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)



内子の市街地を抜け、国道243号を山に向かって車で進むとほどなく、切妻屋根をかぶった小さな木橋が見えてくる。麓川に架かる「田丸橋」だ。

背景の山並み、緩やかに蛇行する川筋、点在する家々。石積み農道の先に、両足を踏ん張るようにして屋根付き橋が川を跨いでいる。これぞ日本の山村の原風景、といった趣だ。

## 倉庫や集いの場としても使われる生活橋

この橋が架け替えによって今の姿になったのは、1944年のこと。土橋であった前代の田丸橋が前年の洪水で流されてしま

い、改修新設された。下流にあった「樋の口橋」が流失を免れたのを参考に、地元の大工が同じ形式の屋根付き橋として新たに橋を建設したという。

斜めになった橋脚が、上路アーチ橋のように橋台に突っ張って桁を支えるこの構造は「方丈式」と呼ばれる。橋脚が川の中になく、洪水時に流木などが引っかかって橋が崩壊する心配が少ない。また、屋根を掛けることで橋の本体が雨や雪から守られ、耐久性が格段に上がる。

田丸橋はもともと地元の人たちが川を渡るための「生活橋」であったが、屋根が付いてからは、単なる通路として以上の機能を生んだ。炭俵や農業資材を一時的に保

管する倉庫として役に立ったし、村人たちが農作業の合い間に休憩したり、集まって話し合ったりする集会所としても使われるようになったのだ。

麓川の流域には昔、少なくとも4つの屋根付き橋があったとされる。これらの橋は今では屋根のないコンクリート橋に架け替えられているものの、屋根付きの生活橋がこれほどたくさんあるのは全国的にも極めて珍しい。

しかも、内子町には平成に入ってから、住民の希望で屋根付き橋として再建された橋が3つある。このことから、屋根付き橋が地元の人々にとってどれだけ身近な存在であったかが分かる。

この地域に屋根付き橋が広まる基になったと目されるのが、麓川の上流に位置する「弓削神社の太鼓橋」だ。



弓削神社の太鼓橋。奥に拝殿があり、参道の一部になっている。

## 水軍の将、河野一族が開いた 弓削神社の太鼓橋

弓削神社は、戦国時代に瀬戸内海を舞台に活躍した「河野水軍」で知られる河野一族によって、室町時代の1396年に創建された。河野氏がこの地の城を去る際に、神社を自らの城に見立て、周りに池を築いて濠とし、中央に橋を架けて神を祀ったと伝わる。現在の太鼓橋は1951年につくられたものだが、神社の創建時から橋に屋根が付いていたとしたら、日本の屋根付き橋の歴史の中でも相当に古い。

研究者の調査によれば、現存する屋根付き橋の遺構として最も古いのは広島県の厳島神社の回廊橋で、1287年以前に架けら





田丸橋の遠景。地元の保存会の人たちによって大切に管理され、いったんはトタンに改修された屋根も、元の杉皮葺きに戻されている。全長14.08m、幅2.09m。

れたとされる。また、大分の宇佐神宮にある呉橋も1301年以前からあったと言われている。

興味深いのは、厳島神社も宇佐神宮も、ともに瀬戸内海に面していることだ。あくまで想像に過ぎないが、水軍を指揮した河野氏が、これらの神社の屋根付き橋の存在を知っており、それを自ら創建した弓削神社に採用したとしても、それほど違和感はない。

ただし、厳島神社や宇佐神宮の屋根付き橋と、弓削神社の太鼓橋とは、様相がまったく異なる。前者が朱塗りの柱や白壁、唐破風などを有する壮麗な意匠であるのに対し、後者は壁も破風もなく無垢の柱梁で構成された素朴な橋だ。

日本では、古い屋根付き橋は神社や禅宗寺院の境内に架けられているものが多い。特に神社の場合、「屋根の付いた橋」は特別な意味を持っていたとされる。屋根付き橋のある神社はいずれも格式が高く、祭事などの特別な日以外、渡ることが許されない橋も少なくない。例えば、宇佐神宮は全国の八幡宮の総本山であり、呉橋は10年に一度の勅使祭のときのみ開放される。

一方、弓削神社の太鼓橋は、拝殿への参道にあたり、今も氏子たちが「五穀豊穰、家内安全」を祈念して日参を続けている。おそらく創建時からずっと、この地の人々のごく身近にある神社であり、橋であったこ



桁に立てた柱と梁で屋根を支えている。



屋根を支える柱の基部を横材と斜材で補強している。

とだろう。そこには、去っていく領主が領民を思う心と、領民が領主を慕い懐かしく思う気持ちも受け継がれているのではないだろうか。

この地において、屋根付き橋は海の神への信仰とともに、そうした故事の象徴なのだ。それが、生活橋にも屋根を掛ける風土を育んだ——。弓削神社の太鼓橋と田丸橋の佇まいを眺めていると、そんなふうに思えてならなかった。

#### アクセス

JR内子駅から田丸橋まで車で約10分。  
そこから弓削神社の太鼓橋までは約20分。  
内子へは松山駅から特急で30分弱。



構造は「方丈式」と呼ばれるラーメン構造の一種。斜めになった左右2組の橋脚で支える。





## 第23回 建設業経営者研修 ～人手不足を乗り越えるための 働き方改革とは～

2月15日(金)、本財団ビルにて開催した「建設業経営者研修」。全国から約60名の経営者、経営後継者、経営幹部の皆様にご参加いただきました。働き方改革関連法施行が4月1日と目前に迫る本年度は、「働き方改革」をテーマの軸に据え、人手不足を乗り越えるためのさまざまなヒントについてご講演いただきました。研修会の概要をご報告いたします。

### 講演 1 建設業における働き方改革

株式会社アスミル アスミル社会保険労務士事務所  
代表 櫻井 好美氏

ご存知の通り、今年4月1日、一部法律の改革が行われます。働き方改革関連法には、時間外労働の上限規制や月60時間超の時間外労働の割増率引上げなど様々な項目が挙げられています。建設業界ではその施行に一部猶予が与えられているものもありますが、すでに積極的に取り組まれている産業もあり、働き方改革は広く認識されています。働き方改革は、単に労働時間の短縮を求めているものではありません。本来の目的は、生産性を向上させること。そのためにICTをうまく活用していかなければ、効率化を図ることはできませんし、労働時

間を減らすこともできません。また今は少子高齢化の時代で、生産年齢人口の減少の影響で、採用は非常に難しい。そんな時代だからこそ、求人票がどのような見られ方をしているのか知っておいてほしいと思います。特に年間休日と残業をみなさん見えています。これは、法律をクリアしていることと、人材が集まる要件とはまったく別問題だということです。建設業は特殊な世界だからなんて言っている場合ではありません。働き方改革は実際に動き始めています。まずはできることから行動をしてみましょう。



#### 研修参加者の声

- 現在取り組んでいる、働き方改革への方向性が確認できました。
- 働き方改革を社内を進めているが、外部へのPRについてはあまり意識したことが無かったので、新しい発見になりました。
- 採用戦略を考えるのをテーマにもっと話を聞いてみたいです。
- 働き方改革は労働時間短縮に意識がいきがちだが、本来は生産性向上をいかにするか、である点を肝に銘じたいと思います。
- 時代の流れを意識して、さらに実際に働く人の目線で話を聞いて貰えて良かったです。今後の求人活動に役立てたいです。

### 講演 2 自分の働き方は、自分で考えた方が面白い

株式会社正治組  
土木部部长 大矢 洋平氏

現場は今、「道具」と「常識」が刻々と変化しています。たとえば測量の機材が変わり必要な人員が減りました。VRや点群データを使えば、発注者・設計者・施工者が別々の場所にも同時に一つのモデルのもとで設計でき、手戻りによる工数が減りました。常識は変わっていくものですが、私の中で20年間変わらないことがあります。それは、少ないエネルギーで目的を達成する方法を考えること。私の場合は工事の完成が目的ですが、常にベストな選択をしなければパフォーマンスよく達成できません。ベストな選択をするためには、ベストな道具を使

うことも必要。そこで活用したのがクラウドストレージです。クラウドをメインで利用することで誰でもいつでもアクセスができ、資料などノウハウの共有がしやすくなりました。加えて活用したのはYouTube動画です。機材などの取り扱い説明や便利な機能の使い方を、社員に限定公開して共有しています。LINEとYouTubeを組み合わせ、現場の施工手順の動画をアップすることも。こういった道具を活用することで社員に余裕が生まれ、残業はほとんどありません。道具の使い方を工夫すれば、仕事はもっと楽しいものになっていくはずですよ。



#### 研修参加者の声

- ICTを利用することで、利益が確保できるという点が勉強になりました。
- いかに少ないエネルギーで目標を達成するか、という点が自社の考えと重なっており、とても興味深い話でした。
- 設備投資をしっかりと、作業の効率化を図っている点が参考になりました。
- 現場管理にLINEを使うのは、意外な盲点でした。若い発想で素晴らしい!
- YouTubeを積極的に活用するなど、低コストでも労働環境が大きく変えられることに気づかされました。



### 講演 3

## 女性事務員も活躍 ICT建機が変える重機オペレーターの育成

倉田工業株式会社  
代表取締役 倉田 祐輔 氏

新卒採用はもちろんですが、腕のあるオペレーターの採用は難しいものです。採用できないならば、育成すればいいと思い至りました。残土処理場を拡張したタイミングで、事務員と重機オペレーターの募集を行ったのですが、採用できたのは事務員の女性のみ。事務員として採用しましたが、ICT建機に興味をもっている様子を見て適性があるのでは…と感じ、その女性事務員を重機オペレーターにスカウトしました。小型車両系建設機械運転免許の資格を取得してもらい、自社内の残土処理場で2か月ほど実習。ときには作業がうまく進まずつまづく

ともありましたが、無事に重機オペレーターとして現場デビュー。彼女を機に、弊社ではさらに2名の女性社員をICT建機のオペレーターに起用することができました。重機の操作自体は、力仕事ではありません。さらにICT建機であれば、熟練オペレーター並みの作業があつという間にできるようになります。必要なのは資格があり、重機が好きなこと。今いる社員の適性を見抜き、活躍の場を与えることができれば、人手不足の問題は軽減します。そこにうまくICTが活用できればいいのではないかと思います。



#### 研修参加者の声

- 事務員からオペレーターに転身した女性の話を聞いてみたいです。また、教育スケジュールについても教えて欲しいです。
- 建設業で生産性向上を実現するためには、ICTを使いこなすことが大切だと実感しました。
- ICT建機を活用して生産性がすごく向上したことが分かりました。また、ICT建機を取り入れたことで、女性社員がどれくらい働きやすくなったのか、話を聞いてみたいです。
- ICT建機の購入から、実際に使用してどうだったか等、もっと深掘りをして話を聞いてみたいと思いました。
- 女性が働きやすい環境を整えるためには、思い切ってICT建機を導入することも大切な取り組みだと思いました。

### 講演 4

## 生きがい、やりがい、働きがいのある職場づくりとは

三承工業株式会社  
代表取締役 西岡 徹人 氏

元は超がつくほどのブラック企業。この頃会社に不足していたのは、「風土」「共有」「仕組み」でした。「風土」とは社内の雰囲気。コミュニケーションが不足し、男性中心の社内では女性の意見が通りにくい状態でした。言葉で感謝を伝えることで心の交流を目指し、「昨日のありがとう運動」を実施。また社員の良さを発見する施策で風土改善をしていきました。「共有」とは、社員間の連携不足による業務の重複などです。それによりクレームも発生していました。「LINE」を活用した情報共有、「ドリームノート」を活用してタスクと時間の管理を行い、グーグル

カレンダーでスケジュールの見える化をすることで状況を打破。社員全員が当事者意識を持てるよう、理念や問題を共有したことで、みんなで動く体制ができました。最後に社員が輝ける「仕組みづくり」。女性を中心に、社内ダイバーシティを推進する「チーム夢子」を結成。チームが一丸となり、積極的に様々な企画提案をしています。例えば、子連れで出勤する「カンガルー出勤」を取り入れるなど、個性を生かした働き方が可能になりました。その結果、女性比率や女性管理職が増加しています。



#### 研修参加者の声

- 悪い労働環境だった頃との対比を正直に話していただき、身近に感じられる事例でした。
- 女性の活躍状況が非常に興味深かった。
- ブラック企業がドラスティックな改革をしたのはすごいと思いました。変わろうと思ったきっかけを聞きたいです。
- 風土改革が会社の利益につながる事が分かる事例でした。SDGs活動にも取り組んでおり、非常に分かりやすかったです。
- トップの考えや意識が会社にもたらす影響が大きいと実感しました。

### パネルディスカッション

## 「建設業における働き方の在り方」

パネラー：

大矢 洋平 氏(正治組) 倉田 祐輔 氏(倉田工業)  
西岡 徹人 氏(三承工業) 東 君康 氏(東京都立総合工科高等学校)  
藤本 真也 氏(国土交通省建設市場整備推進官)

コーディネーター：

櫻井 好美 氏(アスミル社会保険労務士事務所)

アスミル社会保険労務士事務所の櫻井氏をコーディネーターに行ったパネルディスカッション。ここからは、東京都立総合工科高等学校の東君康先生と、国土交通省建設市場整備推進官の藤本真也氏にもご登壇いただきました。未来を担う工業高校生たちの意欲傾向について、東先生は「今の生徒は自分の役割がはっきりしていると、きっちりと行動ができる。しかし、行間を読み作業と作業の間を埋めていくことが苦手。彼らの



潜在能力を発揮するためにも、働き方を明確に示すことが重要」と説明した。また行政の立場から藤本氏は、「働き方改革や処遇改善など取り組むべき課題はあるが、建設投資が増加し好調な今は、チャンス。中小企業が多い建設業こそ、仕事の効率化を目指すことが求められている」と改革の必要性を述べました。採用活動に苦戦する企業が多い中、「採用を意識するのではなく、企業全体で社会貢献をしていることを女性の観点でのPRを心掛けている。そこに共感してくれるようブランディングをすることで、良い影響が見られる」という西岡氏のお話は、非常に参考になりました。



東京都立総合工科高等学校  
東 君康 先生



# HOPE



## 短期間に集中してものづくりの現場の基礎から学ぶ 「これだ!」と思える職種を見つける絶好のチャンス

子どもの頃から憧れていた建設業の仕事。30歳を目前に、樋口はるかさんは満を持して業界へ飛び込んだ。幼い頃の遊び場と言えば、建築の会社を運営していた祖父の現場。当時は使い方も分からず触っていた道具を、仕事に就いて少しずつ覚えていく感覚が楽しかった。しかしある時、資格を有していないことを理由に仕事ができなかった経験をした。「建設現場で活躍するためには、資格が必要だ…」と思っていたところに、建設労働者緊急育成支援事業\*の建設業【入職最速挑戦コース】に出合った。本コースでは技能の習得や現場で役に立つ7つの資格(玉掛け技能講習、車両系建設機械運転技能講習、小型移動式クレーン運転技能講習など)が取得できることから、建設現場で活躍するため、そして自分のレベルを上げるために、武器になる資格取得を目指して、訓練に参加しました。

本コースはものづくりに関する様々な職種を経験しながら、基礎から学ぶ22日間。10名の仲間と共に切磋琢磨して学んでいる。短期間ではあるが、ものづくりの現場にゼロから全工程触れることができる訓練は、「自分にフィットした職種を見つけることができる絶好の場」だと感じているという櫻井雄介さん。工具などを取り扱うインターネット販売企業のバイヤー職からの職人転身を決意し参加した。元々ものづくりや細かい作業が好きだったこともあり、現時点では設備などの仕上げ職種に興味をもっているという。

**櫻井雄介さん**

1982年12月生  
大阪府出身

**樋口はるかさん**

1988年10月生  
大阪府出身



訓練は実際の現場で実施しており、職人さんは作業を止めてまで自分たちのために時間を作り、指導してくれる。そんな姿を目の当たりにし、「こんなに恵まれた機会はないのではないか」と櫻井さんは感じている。もし自分に後輩ができたときには同じように丁寧にわかりやすく説明できる人になること。「それが、今お世話になっている方々への恩返しだと思っています」と力強く語る。

訓練半ばの今はまだ、どの職種に進むのか定まっていない。だからこそ、あらゆる技能を吸収することで、可能性は最大限に広がる。掴んだチャンスを最大限に活かし、職人デビューを目指して日々励む彼らの姿はととも頼もしく輝いている。

\*建設労働者緊急育成支援事業：離転職者、新卒者、未就職者等について、技能習得、資格取得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(予定)】