

建設業



No.
507

建設産業の
今を伝え未来を考える

4

Apr. 2019



特集

建設事業主等に対する 助成金について

建設業の職業訓練 参加者大募集

建設業

WELCOME!

正しい技術を身につけて、ものづくりを一生の仕事にするチャンス!

「災害対応、そして暮らしと経済の基盤づくりを支える建設業の担い手をしっかり育ててほしい。」
こんな国民の皆様の声で生まれた制度です。意欲ある方の応募をお待ちしています。

基礎技能
資格取得
就職支援
すべて無料



建設業 ウェルカム 検索

<http://www.kensetsu-kikin.or.jp/kunren/>
詳細はホームページで公開中!

お問合せ先	代表窓口	(一財)建設業振興基金 03-5473-4589
北海道 (一社)北海道建設業協会内	011-200-0134	神奈川 (一社)全国クレーン建設業協会神奈川支部内
宮城 (一財)みやぎ建設総合センター内	022-266-3355	石川 石川県建設業協会同組合内
東京 (一社)全国基礎工事業団体連合会内	03-3617-6656	愛知 建設業専門団体中部地区連合会内
東京 (一社)日本機械土工協会内	03-6231-6001	愛知 (一社)全国クレーン建設業協会愛知支部内
東京 建設業専門団体関東地区連合会内	03-6231-7251	愛知 (一社)全国タイル業協会内
神奈川 (一社)神奈川建設業協会内	045-263-9532	大阪 建設業専門団体近畿地区連合会内
		兵庫 (一社)兵庫県建設業協会内
		兵庫 豊岡建設技術者養成センター内
		兵庫 三田建設技能研修センター内
		広島 (職)広島建設アカデミー内
		香川 (一社)職人育成塾内
		高知 (一社)高知県建設業協会内
		福岡 (一社)福岡県建設専門工事業団体連合会内
		長崎 長崎県建設業団体連合会内
		宮崎 (一社)宮崎県建設業協会内
		鹿児島 (一社)鹿児島県建設業協会内
		沖縄 (一社)沖縄県建設業青年協会内
		092-260-1911
		095-895-5260
		0985-65-5864
		099-253-0322
		0980-43-2118
		078-991-6500
		070-1599-2109
		079-564-4757
		090-9104-9445
		087-880-3987
		088-821-7244

特集

建設事業主等に対する 助成金について

02

- 助成金と補助金の違い
- 助成金活用のための共通チェックリスト
- 各種助成金
 - キャリアアップ助成金
 - トライアル雇用助成金
 - 人材開発支援助成金
 - 人材確保等支援助成金
 - 65歳超雇用推進助成金



FOUCS

工業高校紹介

川崎市立川崎総合科学高等学校 08

- インタビュー：福田 義行 先生

PRESCRIPTION

日本経済の動向 10

- 通商政策の重要課題解説

建設経済の動向 11

- 設計者・施工者が連携する契約方式

連載 働き方改革と若者の
定着の実践に向けて 12

- 【第1話】
建設産業における働き方改革の3つの視点

連載 かわいい土木 【第20回】 14

- 京橋川の雁木群 / 広島県広島市

しんこうTODAY 16

いつでもチェック!!

建設業しんこうWeb
建設産業の今を伝え
未来を考える

「建設業しんこう」は
Webでも
ご覧いただけます。

https://www.shinko-web.jp/

メルマガ登録は
コチラから!



特集
COVER STORY

建設事業主等に対する 助成金について

助成金には大きく分けると、厚生労働省が管轄をしている**助成金**と、経済産業省が管轄している**補助金**があります。

それぞれ目的は違いますが、大きな特徴として、補助金は金額が大きい分、申請要件を満たしていたとしても、高倍率の中から選ばなければ対象にはなりません。

それに比べて助成金は**受給要件を満たして**いればもらうことができます。

しかしながら、助成金というだけで「たくさんあってよくわからない」「手続きが面倒だ」といった理由から、活用されていないというケースが多く見受けられます。

今回は厚生労働省管轄の助成金の中でも、比較的**活用しやすい助成金**をご案内していきます。

*助成金の詳細については、ハローワーク、労働局へお尋ねください。

*複数の助成金に該当する場合でも、併給できないことがあります。

助成金と補助金の違い

	助成金	補助金
管 轄	厚生労働省	経済産業省
内 容	労働者の雇用 労働環境の改善等	新しい技術開発 新製品の開発 経済活動の活性化等
助成金額	金額は小さいが、 要件が該当すれば 原則受給できる	金額が大きい分、 申請要件を満たしても、 選ばれないケースもある

▶▶▶ 助成金とは、国の施策を実現するために支給されるものです。返済する必要のないお金なので、企業経営に大きなメリットとなります。また、厚生労働省関係の助成金は、会社が支払っている労働保険料の一部を財源としていますので、保険料を支払うだけでなく制度を有効活用しましょう。



助成金活用のための 共通チェックリスト

活用前
にご確認を



助成金を活用するためには、労働関係の法律(労働基準法・労働者災害補償保険法・雇用保険法など)に基づいた、正しい労務管理が行われていることが大前提となります。

下記の書類は整備されていますか？

- 労働者名簿
- タイムカード(出勤簿など)
- 賃金台帳(給与明細など)
- 労働条件通知書や雇用契約書

法定
三帳簿

就業規則はありますか？

※労働者10名以上の場合、
所轄労働基準監督署への
提出義務があります。

雇用保険の手続きは適正に行われて
いますか？

- 31日以上引き続き雇用されることが見込まれる従業員で、1週間の所定労働時間が20時間以上の者を加入させていますか？

社会保険(健康保険・厚生年金)の
手続きは適正に行われていますか？

- 1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が正社員の3/4以上のパート・アルバイトを加入させていますか？

労働保険料の滞納はありませんか？

最近6か月以内に会社都合で
解雇した従業員はいますか？

過去3年間において助成金について
不正受給を行ったことはありませんか？

過去1年間に労働関係法令違反に
より送検処分を受けていることは
ありませんか？

暴力団や風俗営業等関係事業主
ではありませんか？

労働時間管理がされていますか？

残業代の未払いはありませんか？

就業規則と実態はあっていますか？

キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金とは、有期契約労働者、短時間労働者といった非正規労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善への取り組みに対して支給されます。いくつかコースがありますが、代表的なコースをご紹介します。また、どのコースも共通要件として、社内にキャリアアップ管理者を配置するとともに、「キャリアアップ計画書」を労働局へ提出する必要があります。



1 正社員化コース

Q どんなときにもらえる？

契約社員、パート、派遣労働者等(非正規社員)を、正規雇用労働者等に転換または直接雇用し、転換後6ヶ月以上継続雇用した場合に支給されます。

Q いくらもらえる？【年度あたりの上限は20人まで】

	中小企業	大企業
①有期→正規	570,000円(720,000円)	427,500円(540,000円)
②有期→無期	285,000円(360,000円)	213,750円(270,000円)
③無期→正規	285,000円(360,000円)	213,750円(270,000円)

※()内は生産性要件を満たした場合の金額です。

■主な要件

- ・転換前6ヶ月間の賃金と転換後6ヶ月間の賃金を比較して、5%以上上がっていること
- ・有期契約労働者からの転換の場合、転換前の雇用期間は3年以下の方が対象
- ・就業規則に、転換(正規雇用、無期雇用からの転換、派遣からの採用等)を制度として規定していること

3 賃金規定等共通化コース

Q どんなときにもらえる？

契約社員、パート、派遣労働者等(非正規社員)に関して正社員と共通の職務等に応じた賃金規定等を作成し、適用した場合に支給されます。

Q いくらもらえる？【加算上限は20人まで】

	中小企業	大企業
1事業所あたり	570,000円(720,000円)	427,500円(540,000円)
2人目以降加算	20,000円(24,000円)	15,000円(18,000円)

※()内は生産性要件を満たした場合の金額です。 ※2人目以降加算は1人当たりの額です。

■主な要件

- ・有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成すること
- ・賃金の規定等を適用した日の前日から起算して、3ヶ月以上前の日から適用後6ヶ月以上継続して雇用されている有期契約労働者等が、正規雇用労働者との区分に格付けされていること

2 健康診断制度コース

Q どんなときにもらえる？

契約社員、パート、派遣労働者等(非正規社員)を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に支給されます。

Q いくらもらえる？【1事業所あたり1回のみ】

	中小企業	大企業
1事業所あたり	380,000円(480,000円)	285,000円(360,000円)

※()内は生産性要件を満たした場合の金額です。

■主な要件

- ・対象となる方が雇用保険の被保険者であること
- ・支給申請日において離職していないこと
- ・法定検診が義務付けられていない労働者を対象とする雇入時健康診断制度、もしくは定期健康診断制度の実施を就業規則に規定し、費用を会社が全額負担すること
- ・人間ドック制度を導入した場合は、費用の半分以上を会社が負担することを規定すること

4 諸手当制度共通化コース

Q どんなときにもらえる？

契約社員、パート、派遣労働者等(非正規社員)に関して正社員と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に支給されます。

Q いくらもらえる？【加算上限は20人まで】

	中小企業	大企業
1事業所あたり	380,000円(480,000円)	285,000円(360,000円)
2人目以降加算	15,000円(18,000円)	12,000円(14,000円)
2つ目以降加算	160,000円(192,000円)	120,000円(144,000円)

※()内は生産性要件を満たした場合の金額です。

※2人目以降加算は1人当たりの額、2つ目以降加算は諸手当1つ当たりの額です。

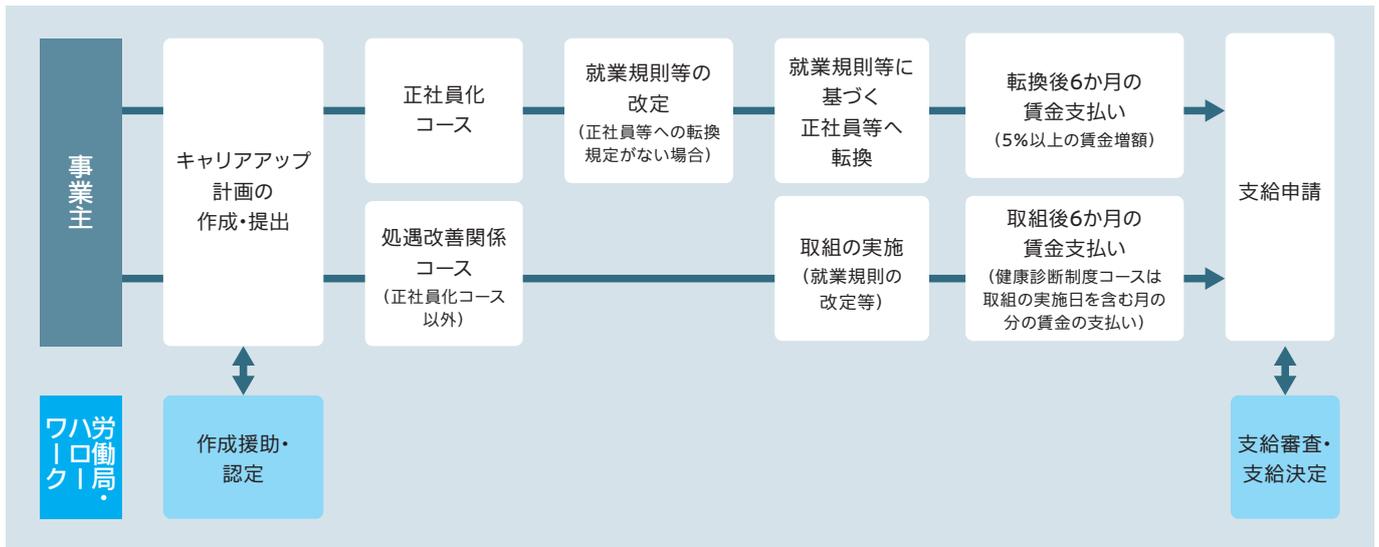
■主な要件

- ・有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに作成し、就業規則等に規定すること
- ・対象となる労働者が、諸手当制度を共通化した前日から起算して、3ヶ月以上前の日から適用後6ヶ月以上継続して雇用されている有期契約労働者等であること

▶▶▶ そのほか、キャリアアップ助成金には「賃金規定等改定コース」「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」「短時間労働者労働時間延長コース」があります。

申請・受給の流れ

社内でキャリアアップ管理者を選任・配置した上で、労働組合等の意見を聴いてキャリアアップ計画書を作成し、管轄労働局またはハローワークに提出します。



トライアル雇用助成金

「若年・女性建設労働者トライアルコース」



Q どんなときにもらえる?

若年者(35歳未満)又は女性を建設技能労働者等として一定期間試用雇用し、トライアル雇用助成金(一般トライアルコース又は障害者トライアルコース)の支給を受けた場合に支助成されます。

Q いくらもらえる?

	支給額
1人1ヵ月あたり	最大40,000円〈最長3ヵ月まで〉

■主な要件

- ・雇用保険の適用事業所であること
- ・トライアル助成金の支給決定を受けたこと
- ・雇用管理責任者を選任していること

生産性要件とは?

企業における生産性向上の取組を支援するため、生産性を向上させた企業が労働関係助成金を利用する場合、申請する企業が次の方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合にその助成額または助成率を割増します。

- ① 助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、
 - ・その3年度前に比べて6%以上伸びていることまたは、
 - ・その3年度前に比べて1%以上(6%未満)伸びていること※1

※1 この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること
→事業性評価とは、都道府県労働局が、助成金を申請する事業所の承諾を得た上で、事業の見立て(市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等)を与信取引等のある金融機関に照会させていただき、その回答を参考にして、割増支給の判断を行うものです。

- ② 「生産性」は次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値}^{*2}}{\text{雇用保険被保険者数(日雇労働被保険者や短期雇用特例被保険者を除く.)}}$$

※2 付加価値とは、企業の場合、営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課、の式で算定されますが、企業会計基準を用いることができない事業所については、管轄の都道府県労働局または、最寄りのハローワークにお問合せください。

- ・「生産性要件」の算定対象となった期間中(3年前の会計年度の初日から直近会計年度の末日まで)に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。
- ・生産性要件を算定するための「生産性要件算定シート」を厚生労働省のホームページに掲載しています。

人材開発支援助成金

1 特別育成訓練コース

Q どんなときにもらえる?

未経験の有期契約アルバイトを育成するための研修計画とカリキュラムを作成し、半年間OJTとOff-JTにより研修を実施した場合に支給されます。

Q いくらもらえる?

	中小企業	大企業
OFF-JT賃金助成	760円(960円)	475円(600円)
OFF-JT経費助成	一般職業訓練、 有期実習型訓練 100時間未満……………10万円 100時間以上200時間未満…20万円 200時間以上……………30万円	一般職業訓練、 有期実習型訓練 100時間未満……………7万円 100時間以上200時間未満…15万円 200時間以上……………20万円
	中長期的 キャリア形成訓練 100時間未満……………15万円 100時間以上200時間未満…30万円 200時間以上……………50万円	中長期的 キャリア形成訓練 100時間未満……………10万円 100時間以上200時間未満…20万円 200時間以上……………30万円
OJT実施助成	760円(960円)	665円(840円)

*OFF-JT賃金助成、OJT実施助成は1人1時間当たりの額です。 *OFF-JT経費助成は1人当たり訓練時間数に応じた額です。 ※()内は生産性要件を満たした場合の金額です。

2 建設労働者認定訓練コース

Q どんなときにもらえる?

職業能力開発促進法による認定訓練を行った場合に支給されます(経費助成)。
雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受けさせた場合に支給されます(賃金助成)。

Q いくらもらえる?

	支給額
経費助成	広域団体認定訓練助成金の支給 または認定訓練助成事業費補助金における補助対象経費の1/6
賃金助成	4,750円(6,000円)

*賃金助成は1人当たりの日額です。 ※()内は生産性要件を満たした場合の金額です。

■主な要件

- ・雇用管理責任者を選任していること
- ・認定訓練を受講させている日は、通常の賃金額以上の賃金を支払っていること

3 建設労働者技能実習コース

Q どんなときにもらえる?

雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた場合に支給されます。

Q いくらもらえる?

	中小企業(20人以下) ^{*1}	中小企業(21人以上) ^{*2}	中小以外 ^{*3}
経費助成	支給対象費用の 3/4(9/10)	【35歳未満】 支給対象費用の7/10(17/20) 【35歳以上】 支給対象費用の9/20(3/5)	支給対象費用の 3/5(3/4)
賃金助成	7,600円(9,600円)	6,650円(8,400円)	

*1 被災三県については10/10。 *2 被災三県については4/5。 *3 女性の建設労働者に技能実習を受講させた場合に限る。
*賃金助成は1人当たりの日額です。 ※()内は生産性要件を満たした場合の金額です。

■主な要件

- ・雇用管理責任者を選任していること
- ・技能実習は、所定労働時間内に受講させ、通常の賃金額以上の賃金を支払っていること
- ・所定労働時間外に実施した場合は、労働基準法に定める割増賃金以上の賃金を支払っていること
- ・所定労働日以外に実施した場合は、労働基準法に定める割増賃金以上の賃金を支払っていること



人材確保等支援助成金

1 雇用管理制度助成コース **健康づくり制度**

Q どんなときにもらえる?

法定の健康診断に加え、次のいずれか1つ以上の項目を含む健康診断を導入した場合に支給されます(※健康診断費用を要する場合、半額以上事業主負担であること)

- 胃がん検診 ●子宮がん検診 ●肺がん検診 ●乳がん検診
- 大腸がん検診 ●歯周疾患検診 ●骨粗鬆症検診 ●腰痛健康診断

Q いくらもらえる?

	支給額
目標達成助成	570,000円(720,000円)

※()内は生産性要件を満たした場合の金額です。

■主な要件

- ・認定を受けた雇用管理制度整備計画に基づき、対象事業所の通常の労働者全員に制度を実施すること
- ・雇用管理制度整備計画期間の終了から1年経過するまでの期間の離職率が低下目標以上に低くなっていること

2 雇用管理制度助成コース **建設分野**

Q どんなときにもらえる?

- 1.雇用管理制度(評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度)の導入により、離職率の低下及び若年及び女性労働者の入職促進に取り組む
- 2.雇用するすべての登録基幹技能者に適用される賃金テーブル又は手当の単価を増額改定しその処遇を引き上げる

Q いくらもらえる?

	支給額
整備助成(第1回)	570,000円(720,000円)
整備助成(第2回)	855,000円(1,080,000円)
登録基幹技能者助成	66,500円(84,000円)

※()内は生産性要件を満たした場合の金額です。

■主な要件

- ・雇用管理責任者を選任していること

▶▶▶ そのほか、建設業分野の人材確保支援助成金には、「若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)」、「作業員宿舍等設置助成コース」等があります。

65歳超雇用推進助成金

「65歳超継続雇用促進コース」



Q どんなときにもらえる?

申請事業主が次の(1)~(3)のいずれかを就業規則または労働協定に規定し、実施した場合に支給されます。

- (1)65歳以上への定年の引上げ (2)定年の定め廃止 (3)希望者全員を対象とした66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

Q いくらもらえる?

■定年の引上げまたは定年の定め廃止

措置内容 (引上げ 年齢)	65歳		66歳以上		定年の定め の廃止
	5歳未満	5歳	5歳未満	5歳	
60歳以上 被保険者数					
1~2人	100,000円	150,000円	150,000円	200,000円	200,000円
3~9人	250,000円	1,000,000円	300,000円	1,200,000円	1,200,000円
10人以上	300,000円	1,500,000円	350,000円	1,600,000円	1,600,000円

■希望者全員を対象とした 66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

措置内容 (雇用延長 年齢)	66~69歳		70歳以上	
	4歳未満	4歳	5歳未満	5歳以上
60歳以上 被保険者数				
1~2人	50,000円	100,000円	100,000円	150,000円
3~9人	150,000円	600,000円	200,000円	800,000円
10人以上	200,000円	800,000円	250,000円	1,000,000円

■主な要件

- ・支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること
- ・定年引上げ等の措置の実施に要した経費を支払っていること
- ・高齢者雇用推進者の選任と次に挙げる措置の1つ以上を実施していること
 - ①職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
 - ②作業施設・方法の改善
 - ③健康管理、安全衛生の配慮
 - ④職域の拡大
 - ⑤知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
 - ⑥賃金体系の見直し
 - ⑦勤務時間制度の弾力化

FOCUS

フォーカス

第52回



川崎市立川崎総合科学高等学校
建設工学科 教諭
福田 義行 先生 (2年生担任 ※取材時)

強さとたくましさを備えた 人材を育てています。

東京都と神奈川県の間を悠然と流れる多摩川下流。国道1号線が川を横切る多摩川大橋のもと、その川崎側にひととき目立つ高層ビルがあります。そこが川崎市立川崎総合科学高等学校。創立から55年を超える歴史と伝統ある工業科と理数科を設置する専門高校です。建設工学科で教鞭をとる福田義行先生に、近年の工業高校と建設業界をめぐるお話をお聞きました。

川崎市立としては 唯一の工業科のある専門高校

川崎市立川崎総合科学高等学校は、川崎市に5校ある川崎市立高校の中で、唯一の工業科のある専門高校です。1962年の創立以来、数多くの人材を輩出してきました。

現在は建設工学科をはじめ、情報工学科、総合電気科、電子機械科、デザイン科、工業系5科の他に科学科(理数科)を擁し、1学年に1科1クラス40名と、生徒一人ひとりに深く寄り添った教育を実践しています。

■ 建設工学科の特徴を教えてください。

建設工学科では2年生からコース選択制となり、「土木系の技術を学ぶ都市シス



校舎外観。15階建の高層ビルです。

テムコースと建築系を学ぶ建築デザインコース」のどちらかを選択し、それぞれのコースの専門教科を学んでいます。現在2年生の担任をしていますが、「土木系が男子16名女子3名、建築系が男子12名女子8名」です。建設を選択する女子は比較的少ないのが現状ですが、意欲的に建設について学んでいます。彼女たちのモチベーションはとても高いですよ。

自ら考え、 行動できる生徒を育てる

■ 福田先生ならではの 教育方針はありますか？

日頃から生徒に伝えているのは「自ら考え、行動することの大切さ」です。自ら考えて決定したことには責任が生じます。その責任を全うすることは指示を受けて行動することよりも難しいことです。しかし、それを乗り越えた時に身につく知識や技術は、指示を受けて行動したものとは比になりません。また、それと同じく大切にしてほしいのが協働することです。どんな仕事も一人でできるものではありません。周りの方に気を配り、チームで仕事を進めていく。それらのことを学生のうちから訓練し、習慣にしてほしいのです。

さらに、「生徒が自ら考え解決する指導」にも心がけています。質問に対して答えを教えるのは簡単ですが、それでは答えを「知った」ことにしかなりません。ど

こまでわかり、どこからわからないのかを自分で考え、自ら解決策を考える。自分で考えたことは、必ずその生徒の力になります。そこに行きつくには時間がかかることもありますが、結果をすぐに求めずに根気よく生徒に向き合い、生徒の考えを引き出すようにしています。



笑顔が絶えないクラス。生徒たちに信頼されていることが伝わってきます。

工業高校は就職を目指す者 にとっては絶好の場

■ 就職先、進路の状況について 教えてください。

就職を目指す人にとって本校は絶好の環境です。今年度の就職希望者は73名でそれに対して求人数は1,535社いただきました。おかげさまで倍率だと20倍ということになりますが、これも京浜工業地帯にある工業高校という立地の良さもあると思います。生徒の希望傾向としては、実家

から通える範囲にある企業を選ぶ傾向があります。また、主な就職先としては建設会社や土木系の企業、電鉄系とその関連企業などから内定をいただいております。これは長年にわたり神奈川県との密接な関係を大切にしてきた結果だと思っています。毎年求人票を出して下さる企業様もあり、そのような期待に応え続けることができるように努めています。

■ 工業高校ならではの強みを教えてください。

先日、『卒業生との懇談会』というイベントを開催し、地元の電鉄会社に就職したOBの方が参加してくれました。彼が勤め



総科祭(文化祭)における建設工学科の出し物。授業で学んだ測量技術を生かしてナスカの地上絵の縮小版を再現しました。googleマップでも見られます。



建設工学科2年生の全員と。同じメンバーで3年間学ぶため団結力も強まります。

る企業は、「高卒求人は工業高校にしか出してない」とのことでした。これと同じように「求人を出すなら工業高校に」と考えて下さる企業様が多数あることが、工業高校ならではの強みだと考えます。私たち教員はその期待に応えるためにも、強さとたくましさも備えた人材を育てるため日々努力をしていきたいと思っています。

人を惹きつけるのは人

■ 生徒さんたちは建設業にどんなイメージを持っていますか。

先日、生徒たちを連れて卒業生が現場監督を務める建設現場を見学する機会がありました。彼は、良いことも大変なことも含めて、建設の仕事の楽しさをわかりやすく伝えてくれました。その話を聞いていくなかで生徒たちの目はどんどん輝きだし、「将来は現場監督になる!」と言い出す生徒が続出したほどです。在学中の彼は勉強がものすごく得意なわけではありませんでしたが、今の会社に就職し、持ち前



現場見学会の様子。



高校生ものづくりコンテストの測量の様子。

の負けん気と明るさで努力し、経験を重ね現在の仕事を語るその姿に、後輩たちは憧れの念を抱いたのではないのでしょうか。また、建設業の方たちにどんな人材を求めているか尋ねると、「元気で体力があり、きちんと授業や返事ができ、共に歩める人」そんな答えが返ってきました。本校では建設業界に求められるような、人を惹きつけることができる人材を育て、送り出していきたいと思っています。

就職を受け入れてくれる建設会社に先生からひとこと!



皆様が作っているものは、ビルや住宅などの構造物はもちろん、地中に埋まって見えない物まで人々の生活を支える大事なもののばかりです。しかし、生徒や保護者にとっては、なかなかイメージがわかなくなったり、まだまだきつい仕事のイメージがあったりすると思います。求人票だけでは伝わらない建設業の魅力を伝えるために、ぜひ御来校のうえ、お話を聞かせていただきたいと思っております。ご多用とは存じますが何卒よろしくお願い申し上げます。

自由貿易協定推進、日米貿易協議など 通商政策の重要課題解説

みずほ総合研究所 エグゼクティブエコノミスト 高田 創

2018年は米中貿易摩擦をはじめ、世界の通商情勢から目が離せない状況が続いた。今年も引き続き、世界経済や企業の事業環境に大きな影響をもたらしかねない通商情勢には、注意が必要である。そこで今回は、メガFTA(自由貿易協定)の推進、WTO(世界貿易機関)改革、日米貿易協議など、通商政策に関わる重要課題について解説する。

自由貿易協定推進への取り組み

メガFTAへの日本の取り組みにおいて、18年には大きな成果があった。米国の離脱により漂流の危機に陥ったTPP(環太平洋パートナーシップ協定)を、残る11カ国によるCPTPP(環太平洋パートナーシップに関する包括的及び先進的な協定、TPP11協定)として結実させるために、日本は中心的な役割を果たした。さらにCPTPPについては、図にあるように、参加に関心のある国・地域が幾つもあることも重要だ。

一方でRCEP(東アジア地域包括的経済連携)については、自由化とルール両面でその水準はCPTPPには及ばないものの、実現すれば、世界人口の約半分がカバーされ、日本としていまだEPA(経済連携協定)を締結できていない中国・韓国が含まれるため、この実現の意義は大きい。ただし、実際の交渉面では、依然としてハードルが高いのが実情である。

厳しい交渉が予想される日米貿易協議

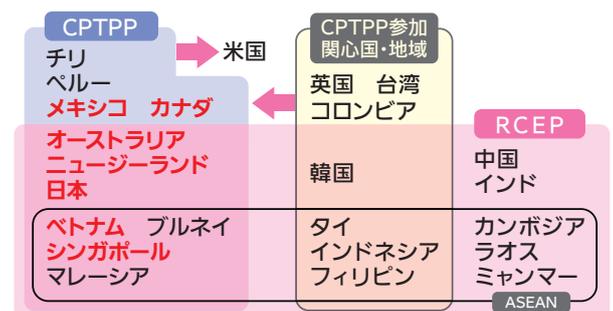
WTO改革は、新たな貿易投資環境への対応と、WTO機能の改善の観点から重要であり、日本が議長国となる今年のG20首脳会議でも大きな課題となる。現在、日本、EU、米国の三極がWTO改革を主導している。これは、WTO脱退の可能性にまで言及する米国の関与を確保すると同時に、中国を想定した対抗措置の側面も有している。

そして日本にとって今年最大の問題は、日米貿易協議であり、これは厳しい交渉となることが予想される。この点で注目すべきはUSMCA(米国・メキシコ・カナダ協定)である。これは、米国が18年11月30日に署名した新しいNAFTA(北米自由貿易協定)であり、今後、米国はUSMCAをひな形として、日本との交渉に臨むとみられる。表は、USMCAにおける合意事項の例であり、自動車・同部品に関し、これまでになく厳格な原産地規則や、サイドレターの形で事実上の輸入数量規制が盛り込まれた。また、米国の自動車業界の要望を背景に、いわゆる為替条項も導入された。日本としても、自動車を中心とした数量規制と為替条項に関しては、今後の交渉で最も警戒すべき項目となる。19年は米国の金融政策の転換に伴う円高圧力に加えて、通商問題に伴う円高圧力も加わる不安がある。同時に、自動車分野は日本の競争力の最後の聖域でもあるた

め、交渉は日本経済にとって生命線といえる。

マクロ政策的に、日本には、金融財政ともに対応余地がほとんど残っていないのが実状だ。こうした中、日米貿易交渉によって、為替を中心に米国からの円高圧力への防波堤を築くことは、日本にとって最大の国益となる。

図 CPTPP・RCEP関係国



(注) CPTPP参加国のうち、赤字(太文字)は効力発生国。
(資料) みずほ総合研究所作成

表 USMCAにおける合意事項の例

項目	概要	日米合意に同様の規定が盛り込まれた場合に想定しうる影響
原産地規則	・極めて厳格な原産地規則(高い域内原産割合等)	・対米輸出品での域内調達率引き上げが必要に
事実上の数量規制	・米は自動車・部品輸入につき、一定数量・金額超過分にMFN税率を超えた追加関税(232条措置)賦課も ・米が追加関税を課した場合、墨加は同規模の対抗措置の発動が可能。WTOへの中立的権利を留保	・規定される「一定数量・金額」、「追加関税」の水準によっては対米輸出減→国内生産減も
為替条項	・外貨準備、介入額等の開示義務。義務違反が継続し、協議でも解決しない場合は紛争解決手続も利用可 ・紛争解決手続で義務違反が認定された場合は、申立国は相当の譲許の停止が可能 ・競争的切り下げ等に関する協議メカニズム導入	・いわゆる「制裁関税」の発動とはならないものの、為替相場等への影響も
非市場経済国とのFTA	・非市場経済国とのFTA締結の意図を有する締約国は、他の2カ国に対し、①交渉開始3カ月前までに通知し、②署名30日前までに全協定条項を開示 ・当該他の2カ国は、USMCAの終結(6カ月前通知)と2国間協定への移行を求めることができる。当該協定では、USMCAの一部条項を除外することができる	・本規定を含む日米合意が早期に実現した場合、RCEPや日中韓FTA交渉に影響も

(資料) USMCAよりみずほ総合研究所作成

橋梁修繕工事の品質確保策

設計者・施工者が連携する契約方式

日経BP総研上席研究員 野中 賢

インフラ老朽化の進行で、今後、急速に増加すると見込まれる修繕工事。国土交通省ではその品質を確保するために、新たな契約方式の導入を始めている。橋の修繕工事では2016年から、施工者が設計段階から関わる方式の導入が始まったほか、設計者が施工段階に関与する方式も導入していく考えだ。

国土交通省が発注する橋梁修繕（補修）工事の件数は、最近10年間で約2倍に増加している。インフラ老朽化が進むことで、今後もさらに増えることが見込まれている。

件数の増加に伴い、様々な課題も明らかになってきた。例えば、新設工事に比べて品質の確保が難しい点だ。十分な現地調査が困難なため、工事発注時に仕様の確定が困難だったり、施工段階で見つかった損傷が品質に影響を及ぼすことに気付かずに、不適切な対策のまま工事を終えたりといった点が懸念されている。

修繕工事での品質確保などについて検討している国土交通省の「発注者責任を果たすための今後の建設生産・管理システムのあり方に関する懇談会」の維持管理部会は2018年12月、品質確保に向けて、橋梁修繕工事に新たな契約方式を導入する方針を示した。

を減らす考えだ。

施工者が設計段階から関与するR-2方式の一例が、技術提案・交渉方式の1つであるECI（アーリー・コントラクター・インボルブメント）方式。発注前に仕様を確定できない特殊な工事や、設計が複雑になりそうな工事が対象だ。修繕の設計段階で、施工者になる予定の建設会社が足場の設置やはつり作業などで設計者に協力する。

国土交通省は既に2件の橋梁修繕工事でECI方式を試行し、効果を確認している。2018年7月に完了した犀川大橋（金沢市）の補修工事では、施工者の川田工業が半年にわたって設計者の大日本コンサルタントに技術協力。設計段階で詳細に補修内容を決め、施工性の高い補修方法を採用することができた。

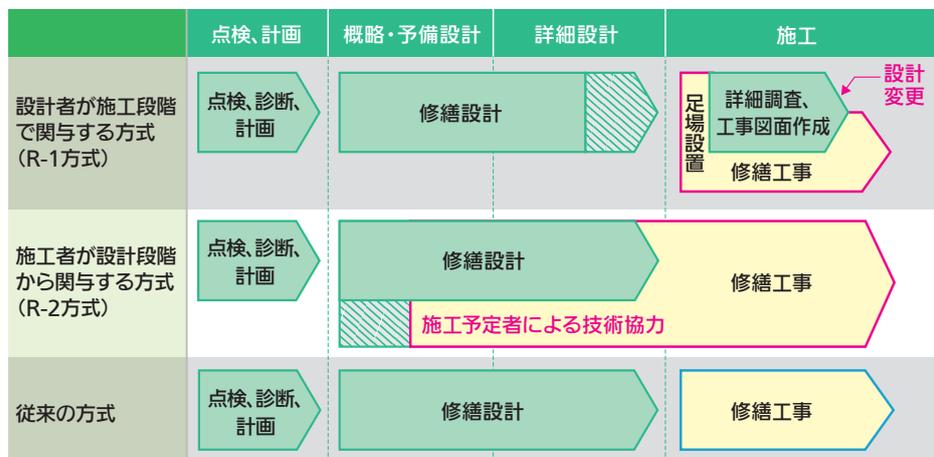
一方、設計者が施工段階で関与するR-1方式は、設計時に近接目視が困難なケースなどで採用を進めていく。損傷の状況が不明確な段階で設計することになり、施工中に新たな補修箇所が見つかる場合が多いからだ。設計者は工事の発注後、施工者が設置した足場を使って詳細調査を実施し、損傷の状況に応じて設計を変更する。こうした施工段階の業務は、当初の設計業務とは別に随意契約で発注する。

施工者が設計段階から関与する「ECI」に加え 設計者が施工段階に関与する新方式も

同部会で提示されたのは、①設計者が施工段階でも関与する方式（R-1方式）、②施工者が設計段階から関与する方式（R-2方式）、③設計と施工を分離した従来の方式——の3方式だ（右図）。施工の難易度や特殊性、発注段階で現場の条件が明確かどうかによって、これらの契約方式を使い分ける。

修繕工事は、発注段階で損傷の状況などが詳しく分からないので、着工後に設計変更が生じやすい。竣工図や過去の点検履歴が残っていない場合が多いうえ、仮設足場を使った詳細調査が実施しにくいことが要因となっている。国土交通省は、設計者と施工者が連携することで、設計変更などの手戻り

図 橋梁修繕工事の新たな契約方式



建設コンサルタント会社 建設会社

（注）国土交通省の資料を基に日経コンストラクションが作成

建設産業における
働き方改革の3つの視点

第一回は、老舗建設における働き方改革の実施を「建設業働き方改革加速化プログラム」を参考にしながら、3つの視点より課題解決の方針を定める手順をわかりやすく解説します。

(「建設業働き方改革加速化プログラム」http://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo13_hh_000561.html)

老舗建設の働き方改革を
実践するための第一回会議

和歌三社長

本年度は、働き方改革を実践するため、生産性向上と経営力強化を目指して、経営計画の見直しをしていくこととします。

方針(進むべき方向)の明確化



賢説課長

働き方改革を実践するためには、従業員が、楽しく働き、自ら貢献したいと思う会社にする事です。



石頭部長

従業員の確保や退職者の抑制を実現しなければならない。



賢説課長

そうですね。働き方改革は、人を大切にする施策が重要だと思います。

問題の抽出と目標設定

現状と経営計画とのギャップが問題であり問題解決のための設定が目標



石頭部長

今後の、工事部従業員の充足度合いについて、課長から説明させます。

Pick Up1

経営計画書(工事部人員計画と将来計画)

Cの欄をみると、5年後に減少する人員の合計が2名です。このままでは、今後見込まれる工事の施工体制確保が困難です。このため、Eの経営計画達成のための人材確保目標数、29歳以下が6名、30～39歳が3名程度確保が必要となります。



超勤課長



石頭部長

これらは現在の職員が退職しないことを前提としているので、一層、会社の魅力を高めていく施策が必要だな！

問題解決策の方針

問題解決のために進むべき方向

Pick Up2



超勤課長

老舗建設の働き方改革の3つの視点の図

は、いわゆる「加速化プログラム」を参考に、老舗建設で考慮すべき、働き方改革のポイントを3つのグループ別にまとめたものです。

まず、職場環境と労働条件の改善を図るために、コミュニケーション改善が必要です。次に、若い人材の確保と定着を図るために、人を大切にする「人間関係論」をベースに、指導者の指導力向上を図ることが必要です。



賢説課長



石頭部長

最後に、生産性の向上を図るために、管理会計における「限界利益」の利用、社内技術工夫発表会の実施などが重要な導入ポイントになってくる。

それ以外にも女性活躍やICT活用をはじめ、労働時間と休日を含む様々な労働条件改善策により、若者に魅力ある職場環境を実現していくことが大切だと考えます。



賢説課長

会議のまとめ



和歌三社長

では、「職場環境と労働条件の改善」、「若い人材の確保と定着」、「生産性の向上」の3点に意見集約できたようなので、今後、賢説課長を中心に実践方法を検討してください。

それでは、社内で働き方改革推進検討会を設置し、『若者を定着させるにはどうするか』から検討しましょう。



賢説課長



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



廣津 栄三郎

一部上場建設会社で技術営業部長や関連会社の社長を歴任後、複数の海外企業にてコンサルティングを行う。技術士、測量士、工学博士



スクリ
プト

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の「職場環境と労働条件の改善」、「若い人材の確保と定着」、「生産性の向上」の具体的な施策を全5回で紹介します。大都市の郊外にある老舗建設株式会社(従業員

約50名)を舞台として、従業員がイキイキと楽しく働いて、若い人材の定着と生産性の向上を図る経営力強化の方向性を従業員の会話方式をベースに説明します。

老舗建設の
人物紹介

老舗 和歌三

社長



45歳。思いやりと決断力がある若手社長。明るい性格でダンディ。愛車はワンボックスカーで家族とドライブに行くのが楽しみ。

石頭 一徹

工事部長



55歳。会社一筋37年。頑固一徹、根はやさしい工事部長。先代社長と共に会社を大きくした功労者。趣味は囲碁と盆栽。

賢説 真面目

事務課長



40歳で、経理・総務のベテラン。袋小路君と良いコンビ。趣味は落語を聞くこととサッカー観戦。

超勤 和夫

工事部課長



40歳。几帳面な工事課長。袋小路君の天敵。神経質で額に皺を常に浮かせて、せかせかと歩く。趣味は川釣り。

Pick Up 1

老舗建設の経営計画書 (工事部人員現状と将来計画)

経営計画は、今後の事業成長を見通して、長期的な人員計画(何の職種、ポジション、所有資格等)を策定する必要があります。長期的に見た組織課題などをベースに、次期、どういった人をどのくらい採用すべきかを事業責任者と相談の上で洗い出していく必要があります。

技術系職員構成割合(人数)

年齢階層	A	B	C=(A-B)	D	E=(D-B)
	現状	何もしない場合の5年後の人員予測	5年後の人員増減予測	経営計画達成に必要な5年後の人員	経営計画達成のための人材確保目標
29歳以下	5	4	-1	10	6
30~39歳	8	7	-1	10	3
40~49歳	13	10	-3	10	0
50~59歳	12	13	1	13	0
60~70歳	10	12	2	12	0
合計	48	46	-2	55	9

Pick Up 2

老舗建設の働き方改革の3つの視点

建設業働き方改革加速化プログラムは次の3分野の施策から構成されています。詳しくは国土交通省ホームページをご覧ください。(前頁参照)

- 長時間労働の是正
週休2日制の導入、各発注の適正な工期設定推進
- 給与・社会保険
技能や経験にふさわしい処遇(給与)を実現する、社会保険への加入を徹底
- 生産性向上
生産性の向上に取り組む建設企業を後押しする、仕事を効率化する、限られた人材・資機材の効率的な活用を推進

職場環境と労働条件の改善

- コミュニケーション改善
- 長時間労働の是正
- 週休2日制実施
- 有給休暇の取得
- ワーク・ライフ・バランス

若い人材の確保と定着

- 指導方法の改善
- スキルアップ
- 創意工夫の発表の場
- 女性技術系社員の増加
- 価値観の多様化に対応

働き方改革

生産性向上

- 技能・技術の見える化
- 現場力の向上
- ICTやIoTの導入
- キャリアアップシステム

老舗建設の担い手確保策

経営力向上

※太字の部分を今後の話で取り上げていきます。



第20回

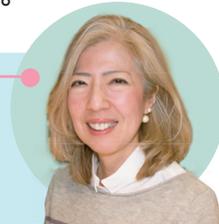
京橋川の雁木群 広島県広島市

裏木戸から「雁木」を 下りれば、そこは川

市内を6本の川が流れる水の都・広島。古くから舟運が発達し、堤防には船着き場へアクセスする階段、「雁木」がつくられた。京橋川の右岸には、個人の家裏木戸からつながっていたと見られる雁木が今も数多く残っている。すでに家はないものの、雁木から川面を眺めると、かつてこのまちに息づいていた「川と共にある暮らし」が見えてくる。

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）



階段状の構造物のことを「^{かんぎ}雁木」と呼ぶ。渡り鳥のガン（雁）の群れが斜めのジグザグになって飛ぶ様子に由来しているという。新潟などに見られる雪よけの庇も「雁木」というが、今回紹介する雁木は、船着き場の護岸に設けられた階段のことだ。

住宅から川へ直接つながる “プライベート雁木”

江戸時代に舟運が盛んになると、各地に雁木が設けられた。なかでも、雁木の宝庫とも言えるのが水の都・広島だ。広島を舞台にしたアニメ映画「この世界の片隅に」でも、ヒロインの「すずさん」が雁木を使って小舟を

乗り降りするシーンが描かれている。

広島は、太田川の扇状地にできたまちで、地元では本川と^{ほんかわ}呼ばれている太田川をはじめ、その分流である京橋川、元安川、天満川、^{えんごう}猿猴川、治水のためにつくられた太田川放水路と、6本の河川が市の中心部を流れている。

雁木の最大の特長は、潮の干満に柔軟に対応できることだ。水面に向かってせり出した階段ならば、水位が高くて低くても船を着岸させられる。瀬戸内海に面した広島湾は干満差が大きく、そこにつながる河川も、水位が最大で4mほど変化する。川が多く、河川交通が物流の主軸であった広島において、雁木はなくてはならないものだった。

現在でも広島市内には、新旧あわせて約300カ所もの雁木が残っていると言われる。当初は文字どおり木でつくられていたと見られるが、戦国武将の毛利輝元によって城下町の建設と築堤が始まった16世紀末以降は石造、現代のものは多くがコンクリートで造られている。

全国に設けられた雁木の多くは、船の荷揚げや荷降ろしのための公共施設で、規模も大きなものだった。だが、広島市内にはそうした公共の雁木のほかに、川に面した商家が家ごとに所有するごく小規模な雁木が数多く存在した。「プライベート雁木」、あるいは「マイ雁木」とでも呼ぶべきドボかわい構造物だ。

「水の都・広島」と「被爆地 ヒロシマ」の両面を知る

広島駅の近くを流れる京橋川の右岸には、明治から大正にかけて造られたとみられる小さな雁木が20mほどの間隔で、約30カ所も残っている。2007年には、全国最大規模の河川舟運用雁木群として、土木学会選奨土木遺産に登録された。

京橋川に架る栄橋から稲荷橋まで、右岸側を南へ向かって歩いてみた。一帯は江戸時代には武家地だった場所で、明治以降は商家が立ち並んでいたとされる。今では土手の上は遊歩道になっており、そこから川へ向けて雁木が延びている。二人がすれ違うのがやっとの狭い階段だ。

ちょうど干潮の時間帯で、雁木の先には



▲京橋川右岸の雁木の一例。向かって左側は石同士が密着しているのに対し、右側は隙間が広いなどの違いがある。



▲ 対岸から京橋川右岸を見る。20m ほどの間隔で小さな雁木が並んでいる。それぞれの雁木の上には1軒ずつ家が建っていたと思われるが、今は遊歩道が整備されている。

干潟が顔を覗かせていた。ぬかるみに気をつけながら、干潟伝いに隣の雁木まで歩き、土手に上る。今度は土手を通ってさらに隣の雁木へ。干潟へ下りて歩いて上り、土手を歩いてまた下りる。楽しい。雁木は一つひとつ違って、天井がついていたり、錆びた木戸の蝶番や船を係留する鉄の輪が残っていたりする。

石積みの方法や表面の加工がまちまちなのは、公共工事として一斉に整備されたのではなく、住宅の一部として個人で普請したからだろう。勝手口からトントントンと雁木を下りて、船で運ばれてきた生活物資を受け取る。川で洗濯をしたり、舟で出かけたり、ということもあったのかもしれない。雁木を通して、戦前までこのまちに息づいていた「川と共にある暮らし」が見えてくる。

干潟を歩いていると、石が赤茶けていたり、表面が剥がれていたりする箇所があった。地元のNPO「雁木組」がホームページで公開している調査報告書によれば、これは「石が長時間熱に曝されたために酸化鉄に変化し(略)、熱により脆くなった表面が、水面の温度変化を受けて剥離したものと考えられる」という。この辺りは、原子爆弾の爆心地から1.5kmほどしか離れていな



- ▲ 京橋川は干満差が大きく、干潮時には干潟が現れる。
- ◀ 雁木を下りると目の前に水面がある。
- ▼ 長時間熱に曝されたために赤茶け、表面が剥離した箇所もあった。



い。雁木の石の変質はこのときのものなのだろうか。さらなる調査が待たれるところだ。

人々が川と暮らしていた「水の都・広

島」と、平和へのメッセージを発信し続ける「被爆地ヒロシマ」。京橋川の雁木群はその両方を見守ってきたのである。

アクセス access

JR 広島駅から栄橋まで徒歩5~6分。
稲荷橋へは路面電車の稲荷町停留所から2分ほど。

しんこう TODAY

S H I N K O U T O D A Y

建設産業における女性活躍推進についての取組



少子高齢化が進む中で、将来の建設産業を支える人材確保が課題となっています。この問題を解決すべく、平成26年8月に「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」が策定され、官民を挙げて様々な取組がされてきました。本財団では、建設産業で女性技術者・技能者が活躍できる基盤作りを目的として、建設産業団体等と連携し、以下の4つの事業を実施しました。なお、本事業は国土交通省より受託したものです。

女性ネットワークのフォローアップ

女性活躍を推進する団体同士による組織的・人的な交流を図るべく、「建設産業女性活躍推進ネットワーク」を構築しました。平成30年12月の「建設産業女性活躍推進ネットワークキックオフミーティング」を機に本格的な情報交換がスタートし、先般2月8日には、全国から256名が参加し、「建設産業女性活躍推進セミナー全国大会」を開催しました。参加者からは、「全国で色々な活動をしていることが分かった。これからも、このネットワークを活用していきたい」といった声が聞かれました。

現時点での、ネットワーク参加団体は右記の通りです。



No.	都道府県	団体名(順不同)
1	東京都	(一社)日本建設業連合会 けんせつ小町委員会
2	東京都	(一社)土木技術者女性の会
3	東京都	建築設備六団体協議会 設備女子支援ネットワーク
4	東京都	日本建築仕上学会 女子ネットワークの会
5	東京都	(一社)日本造園建設業協会 女性活躍推進部会
6	東京都	(一財)建設物価調査会 チームひまわり
7	東京都	(一社)日本溶接協会 溶接女子会
8	東京都	測量・地理空間情報 女性の技術力向上委員会「ソクジョの会」
9	東京都	(公社)日本建築積算協会 積女ASSAL委員会
10	北海道	北海道プリリアント会
11	青森県	あおり女性建設技術者ネットワーク会議
12	岩手県	いわて女性の活躍促進連携会議 けんせつ小町部会
13	岩手県	(一社)岩手県建設産業団体連合会 岩手県建設業女性マネジングスタッフ協議会
14	秋田県	あきた建設女性ネットワーク クローパー
15	宮城県	(一社)宮城県建設業協会 宮城建設女性の会2015
16	福島県	(一社)福島県建設業協会 ふくしま建女会
17	東京都	全国低層住宅労務安全協議会 じゅうたく小町部会
18	山梨県	山梨県建設業協会青年部会 けんせつ小町甲斐
19	長野県	(一社)長野県建設業協会 女性部会
20	新潟県	にいがた土木女子会議 (NDJ会議)
21	新潟県	(一社)新潟県建設業協会 女性部会
22	島根県	しまね建設業イメージアップ女子会
23	徳島県	なでしこBC連携
24	愛媛県	(一社)愛媛県建設業協会 女性部会
25	山口県	やまぐち建設業女性の活躍支援ネットワーク
26	福岡県	けんちくけんせつ女学校
27	長崎県	ながさき建設女子ネットワーク ～よりより～
28	熊本県	熊本県建設産業団体連合会 くまもと建麗会

全国17カ所でワークショップを開催

各々の専門工事職種の登録基幹技能者数に着目し、女性登録基幹技能者数の多い職種の専門工事業団体(機械土工工事業・造園工事業・左官工事業・電気工事業)と連携し、「女性がなじみやすい環境」をテーマにワークショップを17回開催しました。

女性活躍についての啓発セミナーを開催

総合工事業団体((一社)全国中小建設業協会)、専門工事業団体((一社)建設産業専門団体連合会)と連携し、建設企業経営者や管理者を対象に、「女性の採用」や「採用した女性が活躍できる環境整備」をテーマとした研修会を19回開催しました。

各団体における取組み内容の調査

平成26年「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」の策定から5年が経過します。計画策定時の建設業5団体と建設産業人材確保・育成推進協議会に協賛する各団体における女性活躍推進の取組みを調査しました。

「KOJICHUプロジェクト」仮囲いデザインアイデアコンテスト 公開最終選考会が開催



2019年2月14日(木)、全国建設業協同組合連合会(青柳剛会長)が東京・千代田区の霞が関ビル35Fの東海大学校友会館において、「仮囲いデザインアイデアコンテスト」の公開最終選考会を開催しました。建築現場を覆っている仮囲いを「工事中と人々を結ぶ装置」として捉えたときに、どのようなデザインが考えられるのか、そのアイデアを日本中の大学生や専門学校生、高校生から募ったコンテストです。



全国から82チームの応募登録、57作品のエントリーから、1次審査を経た11チームが参加し、審査員や来場者にプレゼンテーションを実施しました。この結果、最優秀賞に設計集団HORIZONTAL B(武蔵野美術大学)の「ヘルメット」が、優秀賞にチーム・ナスパティ(群馬日建工科専門学校の「スケール感と透ける間」が選定されました。この他、入選5作品、選外佳作4作品が選ばれました。

全国建設業協同組合連合会 青柳剛会長のご挨拶



学生の皆さんの素晴らしい作品の数々を通じて「工事中をしっかりと見せていくことの大切さ」や「デザインすることの面白さ」が、会場からしっかりと発信されたことと思います。若い人たちが考えてくれた作品は、今後、作品集としてまとめていく予定です。これからもさまざまな方法で「モノづくりとしての建設業の魅力発信」を実現していきたいと考えています。

古谷誠章 審査委員長の講評

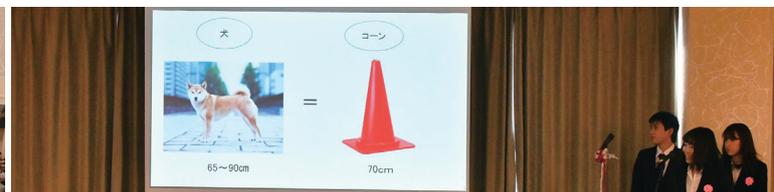


最優秀賞の「ヘルメット」はたくさんの黄色い大きなヘルメットが白い仮囲いから半分飛び出していて、どうしたって覗いてみたくなる、人を誘う魅力にあふれていました。また、覗いている人がいることで、さらに周囲の人々の関心を現場の中にひきつける二重構造を備えているところが素晴らしかったです。

優秀賞の「スケール感と透ける間」は、重機や道具に動物を交えて現場の楽しさを表現し、リアリティと視覚的インパクトのある作品でした。



最優秀賞: 設計集団HORIZONTAL B



優秀賞: チーム・ナスパティ



こーじばーていー



三重奏



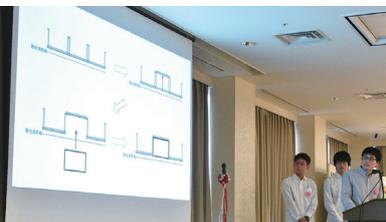
PEN子



スイッチ。



建築研究部



富山大学芸文



囲ってナンボ



Aquarium



SRM (Super Real Mode)



PROFESSIONAL

建設業はだれにでも開かれた仕事。
職人は出世の早道。

登録型枠基幹技能者

三成建設株式会社
まさご やすひろ
眞砂 泰弘さん

1971年3月生まれ 福島県出身

歴史に残るような建物に関われるのが、建設業の醍醐味

父がサッシを扱う建具職人で、建設業に携わる親戚も多く、幼い頃から建設業に興味があったという眞砂泰弘さん。この世界に入って、最初の仕事は木造一戸建ての基礎工事だったという。「今考えれば乱暴な話ですけど、誰も教えてくれなかったから見よう見まね、自己流で型枠の仕事をおぼえ、なんとかこなしてきました」と話す。数年後に今の会社で型枠の親方に出会い、厳しく仕込まれたという。ハンマーの持ち方ひとつにも効率よく作業を進められる方法があることなど、さまざまなことを伝授された。そのおかげで今がある、感謝していると話す。

平成20年、登録基幹技能者講習という制度がスタートした時点で、10年以上のキャリア、職長経験年数などの受講資格を満たしてい

たことから、講習を受け、登録基幹技能者として認定された。以来、2回の更新を経ている。職長としての経験も豊富で、数々の現場を渡り歩いてきた。これまでに味の素スタジアムや東京駅前のKITTEなどの基礎工事で型枠を担当している。「街のランドマークとして、歴史に残るような建物を手がけることができるのは、この仕事の醍醐味ですね」と眞砂さんは語る。

がんばればがんばっただけ出世できる建設業の魅力

そんな眞砂さんに自慢できることを聞いてみると、「現場を明るくすることは誰にも負けないかな」と人懐っこい笑顔を見せてくれた。部下の作業員としっかりコミュニケーションを取り、顔色はどうか、疲れていないかなど、コンディションとモチベーションの維持に気

を配る。「体調が万全でないとか集中力に欠けて作業に支障が出てしまい、怪我につながることもあります。そうなる前に、病院を予約して行かせるようにしています」と眞砂さん。こんな人が上司だったら、安心して仕事に集中できそうだ。

今、建設業の仕事は誰にでも開かれた職場になっていると眞砂さんは胸を張る。かつてはできるだけ早く仕事を終わることが重視されていたが、今はそれ以上に、安全と品質が厳しく問われるようになってきているそうだ。重い資材を運ぶような力仕事も激減しているという。「建設業の仕事は、自分次第でがんばればがんばっただけ出世できるところが魅力だと思います。精神的なストレスも少ないから、職場としても働きやすいのではないのでしょうか」と眞砂さん。これからは普通で職人を目指す人が増えてほしいと眞砂さんは締めくくった。

登録基幹技能者

熟達した作業能力と豊富な知識と経験を有し効率的に作業を進めるマネジメント能力を備えた技能者です。現場では上級職長などとして活躍しています。