

建設業

しんこう



No.
512

建設産業の
今を伝え未来を考える

10

Oct. 2019



特集

「新・担い手3法」と 建設産業の未来



みんなが手にする 週休2日



だれもが休める建設産業

日建協加盟組合

青木あすなろ建設職員組合

浅沼組職員組合

安藤・間職員組合

奥村組職員組合

鴻池組労働組合

五洋建設労働組合

佐藤工業職員組合

佐藤秀労働組合

シミズユニオン

鈴与三和グループ労働組合

銭高組労働組合

大鉄工業労働組合

大日本土木労働組合

大豊建設労働組合

鉄建建設職員組合

東鉄工業労働組合

東洋建設職員労働組合

戸田建設職員組合

飛鳥建設労働組合

中山組職員労働組合

西松建設職員組合

日本国土開発コミュニケーション協議会

日本総合住生活労働組合

野村労働組合

ピーエス三菱労働組合

藤木工務店労働組合

フジタ職員組合

松村組職員組合

馬淵建設職員組合

丸彦渡辺建設職員組合

三井住友建設社員組合

宮地建設工業労働組合

名工建設職員組合

横河ブリッジ労働組合

りんかい日産建設職員組合



内閣府 厚生労働省 国土交通省
 一般社団法人日本建設業連合会 一般社団法人全国建設業協会 一般社団法人日本建設業経営協会 一般社団法人情報通信エンジニアリング協会 建設業労働災害防止協会 一般財団法人建設業振興基金
 公益社団法人日本建築士会連合会 公益社団法人日本建築家協会 一般社団法人日本コンストラクション・マネジメント協会 JCA 一般社団法人建設コンサルタント協会

4週8閉所ステツプアップ運動

日建協は 土曜閉所を増やす運動に取り組んでいます

11月は時短推進強化月間です

ワーク・ライフ・バランス実現のために建設産労懇の仲間とともに土曜閉所に取り組んでいます

(日建協・全電工労連・基幹労連建設部会・道建労協・通建連合・長谷工グループ労働組合)



今回のポスターのキャッチフレーズは、吉野 将さん(東洋建設職員労働組合)の作品です。



カエル! ジャパン
Change! JPN



日建協

2019.11

特集

「新・担い手3法」と 建設産業の未来

- 青木 由行 氏
国土交通省 土地・建設産業局長
- 佐々木 基
一般財団法人建設業振興基金 理事長

FOCUS

- 工業高校紹介
京都市立京都工学院高等学校 08
- インタビュー：大下 寛司 先生

PRESCRIPTION

- 日本経済の動向 10
- 歴史的なM&Aブームに変調の兆し
- 建設経済の動向 11
- 生産プロセスを激変させる次代のツールに

- 連載 働き方改革関連法案に対応!! ... 12
- ### 建設業の労務管理
- 【第1回】
建設業における働き方改革の課題

- 連載 かわいい土木【第25回】 14
- 烏帽子坑跡 / 熊本県天草市

02



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。

いつでもチェック!!

しんこうWeb 検索
https://www.shinko-web.jp/

メルマガ登録はコチラから!

【建設業しんこう編集委員】 東洋大学理工学部建築学科教授 浦江真人 国土交通省建設市場整備企画官 堀口岳史 (一財)建設業振興基金専務理事 黒田憲司 国土交通省建設業政策企画官 平林剛 日経コンストラクション編集長 浅野祐一

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。

「新・担い手3法」と建設産業の未来

安全



国土交通省
土地・建設産業局長

青木 由行 氏

国土交通省
土地・建設産業局長
青木 由行 氏 …… (以下、青木)

建設業振興基金理事長
佐々木 基 …… (以下、佐々木)

「新3K」を名実のものに 土地・建設産業局長 就任の抱負

佐々木 土地・建設産業局長のご就任、おめでとうございます。1年ぶりに建設産業行政に戻られましたね。就任早々ではありますが、建設産業は、「新・担い手3法」の実施、働き方改革、生産性向上、建設キャリアアップシステムの推進、技能評価、外国人材の一層の活用など、発注者、ゼネコン、サブコンそれぞれが大きな課題を背負っている状況です。そのなかで、建設業をリードしていくという大変な重責を担われることとなりますが、まずは就任にあたっての抱負をお聞かせください。

青木 1年ぶりに土地・建設産業局に戻りあらためて感じるのは、今、建設産業も時代も大きく変わろうとしていることです。建設産業は、社会資本の整備・メンテナンスや災害対応はもちろん、住宅建設やリフォーム、都市開発やさまざまな民間建設投資も担っています。いわば国民の安全で豊かな暮らしや我が国の経済社会の発展を支える産業ですが、さまざまな環境の変化が起こっています。特に大きいのは、今後、生産年

齢人口が減ることです。また、ICTを含めた技術が目覚ましく進化するなど、ポジティブな変化も見られます。近年、業界のみなさんと一緒になって、多くの取り組みを行ってきています。より魅力的な産業として進化させていくため、現場のみなさん、関係者のみなさんと気持ちをひとつにして、さらに前に進んでいきたいと考えています。

佐々木 時代の課題に、これから積極的に対応していくというご決意を感じます。

今お話にあった生産年齢人口に関しては、誰もが将来の建設産業にとって最大の課題だとおっしゃいますね。

青木 担い手の問題はこれまでも大きな課題として取り組みが進められてきましたが、今後も最大の課題です。特に、これまで現場を支えていた技能者の高齢化が進み、概ね10年後には大量に退職する時代を迎えます。しかし現在、その数に見合うだけの若者が入職しているとはいえません。日本全体で生産年齢人口が減る中で、いかに若い人に建設産業を選んでもらい、希望をもって長きにわたり現場を支えていただくか。今こそその課題に、しっかりと取り組まなければならない。かつて建設産業は「3K」と言われていました。しかし最近では、「新3K」という言葉が生まれ、「給与が上がり、休暇もしっかり取れる、そして希望がある」業界となることを目指しています。名実ともにこの言葉のように生まれ変わっていくことが大切だと思っています。

働き方改革の推進や生産性向上の取り組み、災害時の緊急対応の充実強化、持続可能な事業環境の確保など、建設産業が抱える課題に対応し、令和元（2019）年6月に改正された「新・担い手3法」。「品確法」「建設業法」「入契法」の3法が一体的改正されるその狙いとは？また、今回の改正により目指すべき建設産業の将来について、国土交通省 青木土地・建設産業局長にお話を伺いました。

業界環境をさらによいものに「新・担い手3法」が目指すこと

佐々木 そうですね。担い手不足への対応が急がれるなか、「改正建設業法」「改正公共工事品確法」「改正入契法」がいわゆる「新・担い手3法」に改正されました。今、改正されたその狙いをお聞かせください。

青木 約8年前、担い手対策に危機感をもって業界が最初に取り組んだのが社会保険未加入問題でした。社会保険の未加入は、昔から、分かっているけどなかなか手が付けられない問題でしたが、担い手確保への危機感から

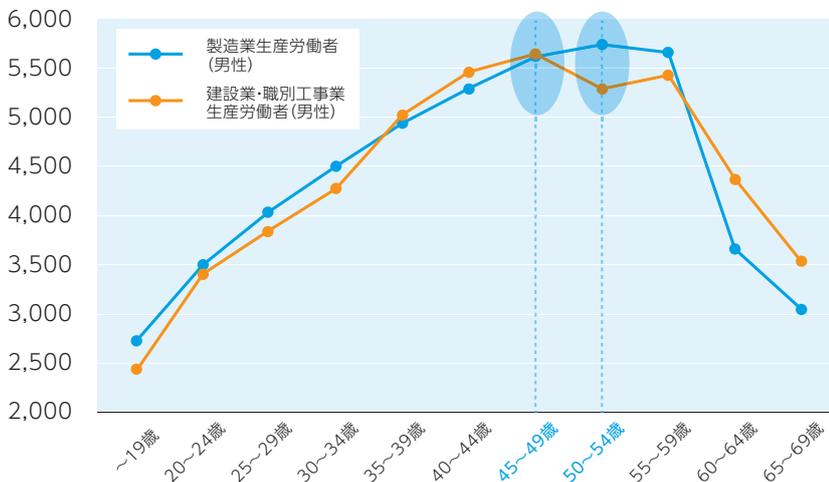
行政・業界が一体となり、取り組みが始まりました。行政では制度的な対応を順次行い、業界もそれに応え共通見解書を活用する運動を展開するなどさまざまな官民の取り組みが行われました。8年間の間には困難な課題もありましたが、確実に加入率は上昇しました。今回の法改正で社会保険の加入を許可要件化できたことは、大変大きな成果です。

また同じ頃、かつて減少傾向にあった建設投資が回復する中で、行政では設計労務単価の引き上げやダンピングを防止するための調査基準価格の引き上げを行いました。これに呼応して業界では、技能者に適正な給料をしつ

年齢階層別の賃金水準

建設業生産労働者（技能者）の賃金は、45～49歳でピークを迎える。体力のピークが賃金のピークとなっている側面があり、マネジメント力等が十分評価されていない。

（単位：千円）



出典：平成30年賃金構造基本統計調査



一般財団法人建設業振興基金
理事長

佐々木 基



かりと支払おうという運動をしていただきました。その成果で、近年技能者の給与も着実に上昇しています。近年これだけ給与が上昇した産業はおそらく他にありませんが、この流れを一過性のものにせず、持続させることが大事だと思っています。

また、長時間労働の是正や週休二日制の導入についても、政府全体の働き方改革の流れの中で取り組みが進展しつつあります。

こうしたこれまでの取り組みをさらにステップアップさせるのが今回の「新・担い手3法の改正」だと考えています。

佐々木 賃金や休暇の問題には、各企業の果敢な取り組みもあり、今までも

しっかりと改善されてきています。さらにステップアップの動きが見えるようになるのは、大変すばらしいことだと思います。

青木 はい。働き方改革の推進という視点で「新・担い手3法」を見たとき、工期の問題に関する改正はひとつ大きなポイントだと思っています。従来より工期ダンピングは課題として認識されていましたが、実態は見えづらかったと思います。そこに法律として切り込んでいったのは、大変大きい意味があります。また、これまで国が先行して行っていた施工時期の平準化の取り組みを、今回法律に位置付けたことで地方公共団体も巻き込み、大きなうねりとして広がっていきようとしています。今後、我々は政府としての指針や発注者共通ルールの運用方針の策定を進めていきます。しっかりと周知も行き、万全を期したいと考えています。

なぜ今、働き方改革が必要なのか？

佐々木 働き方改革については、「建設産業の今までのやり方では困難ではないか」という企業からの声をよく耳にします。改めて、働き方改革に取り組む意義、あるいは今後の方向性について

お聞かせください。

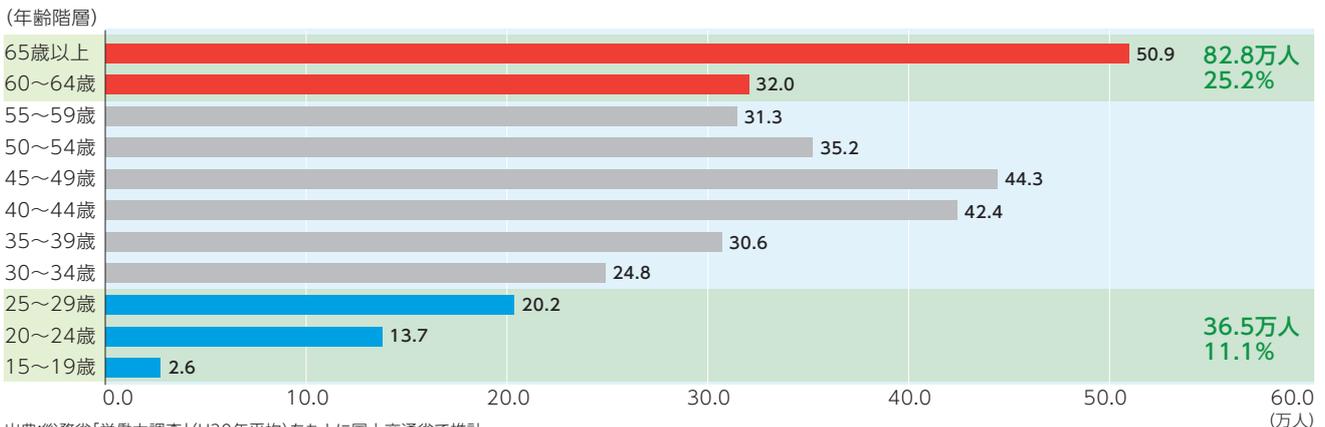
青木 建設産業としての働き方改革は、あくまでも担い手対策の「手段」です。法改正があったから、法律を守ればいいと、そのこと自体が目的ではないんですね。長時間労働の是正や休暇の取得促進などの働き方改革と一体として、給与の引き上げと生産性の向上を実現する。この3点を一緒に進めていくことが大切だと私は思っています。

佐々木 そうですね、本当の目的が何かを把握することがまずは必要ですね。

青木 建設業課長をさせていただいたとき、前回の担い手3法の改正に携わっていましたが、担い手対策として、社会保険、給与の問題が重要項目でした。しかし実は、若者を引き付けるためには給与だけではなく、休暇を十分に取得できることも非常に大切だとその頃も言われていましたし、長時間労働の是正についても、行政・業界共に課題として認識していました。当時からかなり議論したのですが、残念ながらなかなか前に進めることができなかった。今、政府全体の政策課題の一大テーマとして働き方改革が浮上り、建設業は重点的に取り組むべき分野になりました。建設産業の自発的な動きだけではここまでの動きは作れなかったのではないのでしょうか。現在の流れの中で行われている取り組みは、期限

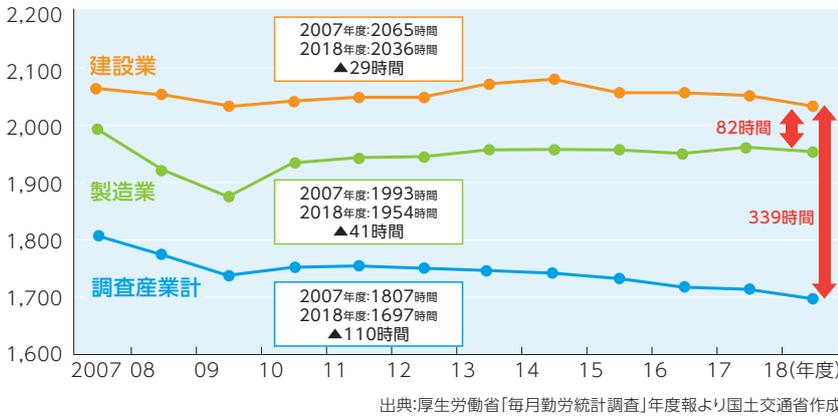
年齢階層別の建設技能者数

- 60歳以上の技能者は全体の約4分1を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれる。
- これからの建設業を支える29歳以下の割合は全体の約10%程度。若年入職者の確保・育成が喫緊の課題。



年間実労働時間の推移

建設業は全産業平均と比較して年間300時間以上長時間労働の状況



を切っていることもあり、確かに現場にとってはかなり厳しいこともあると思います。だからこそ、「発注者の理解」をきちんと得ながら進める必要がありますが、政府全体で発注者側に対して協力を求めている流れにあわせて、この4、5年で一定レベルまで到達させることが重要ではないでしょうか。どんなに厳しくても、ここは頑張らなければいけないと思います。

佐々木 発注者を巻き込んでいくことに、政府全体として取り組んでいく意味があるということですね。では、行政は発注者にどのような姿勢で臨まれるのでしょうか？

青木 建設産業の現場で担い手がいなくなると、さまざまな社会資本整備、民間設備投資がこれまでの質とスピードできなくなります。担い手の問題は、受注者と発注者がお互い交渉相手という立場ではなく、パートナーシップをもって取り組まなければならないと思います。建設産業側も発注者に理解を求めつつ取り組みを進めなければなりません。一方で、短期的な目の前の利害に影響を受けやすい個社同士の交渉だけに解決を委ねてはなかなかうまくいかないと思います。そこで、行政と受発注者の事業者団体が中長期的な見通しや取り組みの必要性、受発注者双方お互いの事情を共有することが重要ではないでしょうか。こうした取り組

みを継続的に行い、信頼関係と交渉のルールをともに築いていく取り組みを粘り強くやっていく地道な努力が必要です。そのために行政もできることをしっかりとやっていきたいと思っています。

佐々木 発注者とのパートナーシップというのは、非常に新鮮なご意見ですね。確かにこれからの世の中は、そのような姿勢でいることが大事だと思います。

今、行政はいまだかつてないほど積極的に、これからの建設産業をどうするかという観点から取り組んでいただいています。特に昨今、働き方改革、技能評価、建設業キャリアアップシステムなど改革の進捗が急過ぎて、理解が追いつかないというご意見を専門工事業者の方々からいただきます。そういった業界の不安に対して、ひと言だけいただけますか。

青木 このところ、さまざまな取り組みが急速な展開を見せていることは事実です。また、専門工事業のみなさんが自発的に取り組もうと決意してから動いていることばかりではなく、戸惑う気持ちがあることも理解できます。担い手対策については、制度の改善も必要ですが、実際の現場が変わっていかないと、制度改善の実は上がらず、成果につながらないと思うんですね。そこで重要なのが、事業者団体の役割です。事業者団体の中でさまざまな課題を、現場目線

で納得するまで徹底的に議論していただく。そのうえで、意見集約していただくことが非常に大切だと思っています。そして、行政と事業者団体が十分な意思疎通を行っていく。社会保険はまさにそのプロセスだったと記憶しています。議論を重ねるなかで、お互いにできることのレベルをスパイラル的に向上させていくことが重要ではないでしょうか。

佐々木 専門工事業者も確かに改革が急でついていけないという声がありますが、今のままではダメなんだという認識も持っていますね。おっしゃるように議論を尽くしていけば、行政、専門工事業者双方が同じ方向を向いていけるのではないかと期待します。

青木 専門工事業の方々から元請けや行政を突き上げるくらいの動きがないと、建設産業はよくなると思います。行政にも率直に意見を言ってほしいですし、我々としても、その中から次のアイデアや新しい動きのきっかけを作っていきたいと思っています。

他産業への手本となるような外国人材の活用施策に

佐々木 人材確保の文脈でお話をすると、政府全体の取り組みで外国人材の活用があります。積極活用を推進していますが、今、日本でもたとえば氷河

現場の運用イメージ

現場設置イメージ



現場内での周知啓蒙用ポスターはホームページの『現場運用マニュアル』のページからダウンロード

パソコン(Windows)



Windows/パソコンとカードリーダーを設置した例

iPad



iPadとカードリーダーをBluetooth接続し、設置した例

iPhone



iPhoneとカードリーダーをBluetooth接続し、設置した例

用意する機器・環境について

技能者の就業履歴を蓄積するためには、以下の①②③の機器・環境と、就業履歴登録アプリ「建レコ」が必要

① インターネット接続環境

パソコンの場合

LAN環境

または

Wi-Fi環境

iPad/iPhoneの場合

Wi-Fi環境

または

4G

② アプリケーションをインストールする機器



パソコン(Windows)



iPad



iPhone

③ カードリーダー



カードリーダー

- USBタイプ
- Bluetoothタイプ

期世代の人たちや女性、高齢者など、活用できる人材がまだまだいるのではないかという意見もあります。あるいは外国人についてはトラブルに関するニュースもあり、消極的な考え方もまだまだ少なくありません。そこで、今後の建設産業における外国人材に関する基本的な方向性はどのようにお考えなのでしょうか。

青木 外国人材の活用については、低賃金の労働者という位置づけをしないことが、絶対と言っていいほど重要だと考えています。確かにこれまで技能実習などでよくない事例もあったと思いますが、東京オリンピック・パラリンピック対応のため導入された「外国人建設就労受入事業」は、一般財団法人国際建設技能振興機構(FITS)をはじめとした関係者の努力で、他産業の模範となるような外国人材の受け入れを行ってきています。今回新たに導入された特定技能については、さらに一歩進めて、同一技能の日本人の同額以上の賃金を払うこと、国内人材で必ずしもできない月給制で安定的に報酬を支払うこと、建設キャリアアップシステムに登

録していること等を認定要件にし、国内人材の処遇改善に支障にならないことはもちろん、むしろ好影響を与えるような制度にしたつもりです。

佐々木 すべての他の産業も、これから外国人材の積極的な活用をしていかなければならないと思います。今のお話の方向でいうと、建設産業はまさに、他産業に先駆けて、他産業のモデルとなるような外国人材の活用ができるのではないかと、大変期待がもてますね。

青木 国内人材の確保にしっかりと留意したうえで、長い目で海外の方には日本企業が将来、海外進出するときのパートナーになってもらえることも意識しながら制度の運用に努力したいと思っています。これから本格的に新制度が動き始めますが、関係者の方々にもご理解、ご協力をお願いしたいと思っています。

建設産業の将来を指し示す 建設キャリアアップシステム

佐々木 その建設キャリアアップシステムなのですが、私どもは運営主体として

懸命に制度の主旨など、周知活動に努めていますが、地方ではまだまだ周知は不十分であり、活用が遅れている状況にあります。地道な取り組みで少しずつ広まってはいますが、行政としては今後、この建設キャリアアップシステムをどう展開されていくのでしょうか？

青木 建設キャリアアップシステムは、建設産業全体の新しい制度インフラとして、行政・関係業界を挙げて制度を育て、定着させていかなければならないと思っています。

おかげさまで、この4月から本格運用されています。そもそも狙いはなんといっても、技能者の給与を技能と経験に応じて引き上げ、若者に技能者としてのキャリアパスと処遇の見通しを示していくことです。そして、これまでの技能者の給与上昇の動きや流れを一過性のものとせず、今後も底堅く引き上げていくこと。ひいては建設産業全体の価格交渉力や競争力を高めていくという大きな目的と意義があります。すでに能力評価基準の策定や建退共との連携システムなど、具体的な取り組みが始まっています。今後さらに、加入した技能者、

そして企業のメリットをより高めていく。そして、それを分かりやすくみなさんに知ってもらわなければなりません。

去る8月29日に国土交通大臣から建設業団体に対して要請をしたところですが、今後、それぞれの立場で、あるいは連携して、加入メリットを高める具体策を行政への提案も含めてぜひ検討していただきたいと思っていますし、行政もいろいろなアイデアを出していきたいと思っています。

佐々木 運営主体としても、魅力的な新しい制度インフラに確実になるだろうと感じています。行政はもちろんですが、我々も業界の方と一緒に努力していきたいと思っています。

青木 この制度はおそらくこれまでになかった、建設工事の大変貴重なデータベースになります。そうすると、今後の大きな課題である生産性向上に大きな力となるでしょう。いわば、i-Constructionと並び、進化する建設産業のシンボルになる。そして多くの方に向けた「建設業は変わろうとしている」というメッセージにもなると思っています。

需給環境の多少の変動にも びくともしない建設産業に

佐々木 オリンピックを来年に控えた今はいいのですが、以降は受注が急減して仕事がなくなり、働き方改革どころではないのではという声もあります。将来の受注の見通しについてはどのようにお考えですか？

青木 近年の頻発する災害を受けてという面もあると思いますが、社会資本整備、メンテナンスについて多くの国民の皆さんの期待、支持の広がりを実感しています。また、各企業、各地域、日本全体の生産性を上げるためには、ストック効果を高める社会資本整備が重要だということも経済界をはじめ理解が広がっています。したがって大きな流れとしては、社会資本整備・メンテナンスへの投

資額は、中長期的に底堅く安定的に推移すると考えていますし、そうでなければならぬと思います。民間設備投資についても、インフラ整備のストック効果を含め国内投資を活発にしていける環境設備に力を入れなければなりません。いわば消費と投資と雇用が創出されていく、経済の好循環を引き続き政府の経済対策としてやっていくことが大切です。

同時に、こうした官民の投資を支えていく建設産業自体が強靱であることも、経済対策を進めていくうえで重要です。需給環境の多少の変動にもびくともしない建設産業になるために、まさに今さまざまな投資が必要な時期なのだと思います。

佐々木 今こそ産業として強くなる時期というのは、まさにその通りだと思います。

最後に建設産業で働く方、これから建設産業に入ろうという方々に、激励の言葉をお願いします。

青木 建設産業は国のインフラともいえるべき産業です。つくったものが世の中に残っていくという大変やりがいのある仕事です。また、これまでお話ししてきたように大きく進化しつつあります。若い方には一生をかけるにふさわしい仕事だと思いますので、ぜひ勇気をもって飛び込んでいただきたい。「一緒に国民に喜んでいただけるような仕事をしましょう!」ということが、私が申し上げたいメッセージです。

佐々木 ありがとうございます。今の建設産業が抱える課題について、真摯にお答えいただき感謝いたします。どうぞこれからもよろしくお願いします。



FOCUS

フォーカス

第57回



京都市立京都工学院高等学校
プロジェクト工学科 まちづくり分野 教諭
大下 寛司 先生

生徒がつくった河川改修3DVRで地域住民に説明会 社会貢献性の高い学びを体系的実践

公立工業高校の中で最も歴史が古い洛陽工業高等学校と、高校ラグビーの名門・伏見工業高等学校が統合し、2016年に設立された京都工学院高等学校。領域の垣根を越えて取り組む「プロジェクトゼミ」など、ものづくり・まちづくりを体系的に学ぶ授業が特徴です。前身校のマインドを受け継ぎながらも、先進的な学習を積極的に取り入れ目指すものとは？伏見工業高等学校ラグビー部OBでもある大下寛司先生に、同校で行う土木教育について伺いました。

自らの経験をベースに、 土木の面白さを伝えたい

同校での学びのキーワードは、「貢献」「結集」「連携」「継続」。課題解決型学習(PBL)をベースにした「プロジェクトZERO(1年生)」および「プロジェクトゼミ(2・3年生)」をはじめ、大学や研究機関、企業・行政と連携した実践的な授業を展開しています。なかでも3DVRやドローンなど最新設備を活かした取り組みでは、3D・3DVRシミュレーションコンテストに有名企業と肩を並べて高校唯一のエントリー。5年連続受賞という快挙を果たしています。これらの取り組みを通し、生徒たちの主体的な姿勢と豊かな思考力、そして課題解決能力の習得を目指しています。



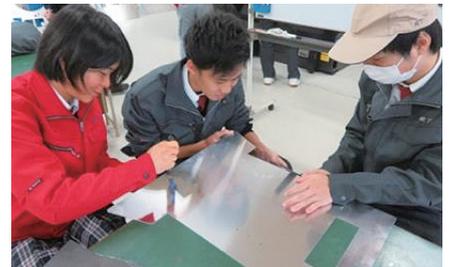
生徒たちの新しい価値の創造を支援するため、先進的な施設や専門的な設備を完備した京都工学院高等学校

■ どのような想いで、 生徒たちと向き合っていますか？

生徒たちに土木の面白さを伝えたいと思っています。私自身、中学生の時ラグビーをしていたので、伏見工業ラグビー部に憧れ建設工学科に進学。中学時代は勉強はあまり得意ではありませんでしたが、高校で学ぶ土木に関する授業、特に構造力学や橋梁設計はとても興味を持ちました。計算して、いろいろな問題を解いていくのが楽しかったですね。自身の経験がベースにあるので、スポーツで進学してきた生徒にも、学ぶことの大切さを伝えています。入学当初は建築デザインを希望する生徒が多数ですが、コース選択の希望を取る1年生の夏休み頃には、都市デザインを希望する生徒の数が上回る事もあるので、興味の呼び起こしの大切さを感じています。

■ 具体的に、どのように生徒の興味を引き出すのですか？

主体的で対話的な深い学び(アクティブラーニング)は生徒たちの理解を深め、学ぶ姿勢を身につけるのに効果的だと思います。たとえば第1回目の授業で行う「コンセンサスゲーム」という月脱出ゲーム。月で遭難したときに何を優先的に持っていくべきか、まずは1人で考えます。そのあとグループで話し合い答えを導くと、1人で考えたときよりもJAXAやNASAが用意し



領域の垣根を越えたプロジェクトゼミからは、同校ならではの成果物が生まれています。
上：簡単に物が出し入れできるロッカーの作成風景
下：学校内の避難に役立つ3DVRの作成風景

た正解に近づくんですね。チームで取り組む方が良い結果を出せることを、まずは体感させます。アクティブラーニングで難しいのは、生徒同士の教え合いを促すことです。そこで私は、授業のまとめに行う確認テストを工夫しています。確認テストの正解率が全体で100%だったら全員に30点加算、正解率が50%になれば加算点数は15点になるというルールをつくりました。自分が100点を取らないとみんなの点数が下がる。すると勉強が得意な生徒は、苦手な生徒に教える環境が自然とでき上がります。伏見工業時代から改良を重ねて取り組んでいますが、改良の参考にする

のは生徒の声。授業最後に記入する振り返りシートには、授業に関する要望を書く欄があります。「先生はゆっくり話してほしい」「グループをつくってほしい」など意見はさまざまです。それらを吸収し、クラスによってやり方を変えています。

地域との連携に最新機材を駆使 つくるだけに留まらない実践性

■「プロジェクトゼミ」は、 どのように行うのですか？

「〇〇をイノベーションしよう」というテーマをつくっています。〇〇とは宇宙空間や、生活空間、京都工学院、京都などさまざまです。生徒の希望を募りテーマごとにチーム分けをしたら、自分たちで課題を設定。その解決にむけたものづくりを進めます。たとえば、傘が盗難にあわないようにするには、どうするか？開かなければ盗まれないのではと、柄の部分にナンバーキーをつけることを考えたり、GIS（地理情報システム）を使った本格的な地域防災マップをつくったり。それぞれの領域で学んだ知識を集結してものづくりを進めています。グループで意見を出し合い知識に触れることで刺激となり、生徒たちの発想の幅も広がっているようです。私の目から見ても「こんなものがつくれるんだ!」と、大変興味深い発見があります。



左上：「七瀬川改修工事」3DVR。河川整備課提供の図面を元に遊水地3DVRを作成し、住民説明会を行った
左下：コンテスト初応募作品の「東高瀬川改善案」3DVR。地元住民とのワークショップから作成。地域コミュニティが変化するきっかけに
右：ドライビングシミュレーションでは、天候や時間帯、高速道路の看板の大きさやサイズ、トンネル内の照明色など、環境が変わることで運転者がどのように感じるかを模擬体験



■ドローンや3DVRなど先進技術を使った 取り組みについて教えてください。

学校にあるドローンや3DVR制作ソフトに関する基本的な知識や技術は、授業で教えています。それらをどう使うのかを考えるのは生徒です。3年前には、取り壊される伏見工業の校舎を3DVRで作りました。完成した作品を3DVRシミュレーションコンテストに出してみると、有名企業や大学を差し置いての準グランプリ。快挙ですよ！地域と連携し、工業高校生が提案する高瀬川の改修案という3DVRも、準グランプリでした。京都市の河川整備課からは「七瀬川改修工事の住民説明用3DVR

をつくってほしい」という依頼もありました。つくるだけではなく、住民説明会では生徒たちが3DVRを操作。住民からの声に触れ、公務員志望だった生徒はさらにその意欲を増していました。地域連携は伏見工業の頃から取り組んでいますが、最初は地域住民の理解を得るのが難しく、さまざまな意見をいただくことも。教育の一環であることを理解していただくために、教員が丁寧に時間をかけて説明していきました。生徒たちにはこれらの活動を通して、異世代とのコミュニケーションの大切さを感じてほしいと思います。それは、今後社会に出たときに、きっと彼らの役に立つでしょう。

大下先生が語る、生徒への想い

ラグビーは、背は低いけれど足の速い選手や走るの苦手だけど体が大きな選手など、さまざまな選手が活躍する場面が必ずあります。それは、学びや仕事にも通じることで、生徒それぞれの得意なことや好きなことで、活躍できる場をつくることは大切だと思っています。学校生活を楽しみながらも、生徒には「生きる力」を身につけてほしいですね。人生では多くの課題に直面します。そのときに「自分で何とか解決する力」、「みんなと協力する力」を発揮できるようになってほしいと思います。



ラグビーやサッカーなど強化指定校に選出される同校。最新かつ充実のトレーニングルームを設備



ラグビー部顧問を務める大下先生。OBとして感じるラグビー部の魅力は、長い歴史で培った人間力をも育む環境だという

企業再編を巡る世界の潮流

歴史的なM&Aブームに変調の兆し

みずほ総合研究所 チーフエコノミスト 長谷川 克之

事業拡大、異業種への参入、事業承継などにおいて、M&A(合併・買収)は多くの企業にとって経営の有力な選択肢となっている。M&Aを検討していない企業でも同業他社の動きは無視できないだろう。他社が意図せず買収を仕掛けてくる可能性もあるかもしれない。そこで今回は、M&Aの動向を巨視的に見た場合にどのようなトレンドがあるのか、世界の企業再編の最新動向を解説する。

拡大続く世界のM&A

M&Aブームが世界で吹き荒れている。歴史的に見れば1980年代後半の第1波、90年代末から2000年にかけての第2波、2000年代半ばの第3波に次ぐ、第4波のブームにある。18年の公表金額は世界全体で約4兆ドルに達し、金融危機直前の07年に次ぐ過去第2の高水準を記録した(図表)。こうしたM&A活発化の背景には、世界経済が減速しつつも拡大基調にあること、超低金利下で資金調達環境がかつてないほど良好であること、企業の成長戦略として事業ポートフォリオの再構築を志向する動きが強まっていることなどがある。

M&Aの先進国である米国では、昨年(2018年)の案件金額は約1.8兆ドルに達し、過去最高を更新した。昨年末時点の米国企業の株式時価総額は合計で約27兆ドルであり、それを年間のM&A案件金額で除してみれば約15倍となる。極論にはなるが、約15年で全ての企業がM&Aの対象となり、企業の新陳代謝が進むと解釈することもできる。

一方、日本はM&Aの発展途上国と言われてきた。日本企業を対象とする18年のM&Aの案件金額は900億ドル強で、年末時点の為替レート換算で10兆円弱である。株式時価総額のM&A金額倍率は約60倍となる。世界経済に占める日本の経済規模は約6%だが、日本でのM&Aは世界の2%強に過ぎず、潜在的な拡大余地は大きそうだ。実際、国内でのM&Aの件数は着実に増加しており、昨年は過去最高を更新した。

また、近年は日本企業による海外M&Aが急拡大している。海外企業に対するM&Aも含めれば、日本企業が買い手となる昨年のM&Aの案件金額は30兆円弱で過去最高となった。

M&A市場が過熱する兆候も

次に、最近のM&Aの特徴をみてみよう。

まず、今年に入ってから、世界経済の減速懸念の強まりや金融市場の混乱もあり、世界のM&Aは減速している。上半期(1~6月期)の実績は、高水準ではあるが、昨年の

同時期と比べて1割強の減少となった。

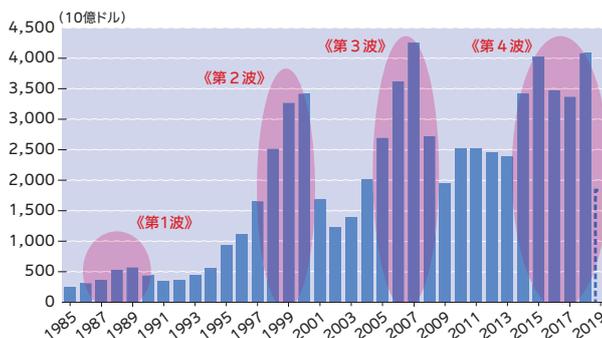
また、地域別では、景気の底堅さが続く米国では拡大傾向が続いているが、欧州、アジアなどでは減少が顕著となっている。なお、業種としては、ヘルスケア、エネルギー、ハイテクの3業種が全体の5割弱を占めており、業界内再編、成長企業への出資の動きが活発化している。

加えて、買い手として、プライベート・エクイティ・ファンド(PEファンド)の存在感が高まっているのも最近の特徴である。PEファンドは、伝統的には非上場企業の株式を主な投資対象とするが、上場企業に対する出資案件も増えている。PEファンドが買い手となる案件の比率は、金融危機以降の最高水準にある。潤沢な資金力を誇るPEファンドの存在感の高まりは、買収条件の割高化にもつながっている。被買収企業の収益と比較した買収金額の倍率は上昇傾向にある。

最後に、敵対的な買収案件が増えていることにも注意が必要だ。一般論としては、M&A実施後の経営統合も見据えれば、敵対的な案件よりは友好的な案件の方が企業価値の向上につながりやすく、これまでは敵対的な案件は少数にとどまっていた。経験則では、M&Aブームが過熱する局面においては、買収条件が割高となったり、敵対的な案件が増える傾向がある。

M&Aは企業にとっての有効な経営戦略の一つではあるが、その遂行に際しては、M&Aを巡るマクロ的な環境に留意することも重要だろう。

図表 世界のM&A公表金額



(注) 2019年は1-6月期の実績
(資料) Refinitivよりみずほ総合研究所作成

建設用3Dプリンター

生産プロセスを激変させる次代のツールに

日経コンストラクション編集長 浅野 祐一

建設現場を工場に変える——。i-Constructionの政策進展に伴い、そんな標語が現実味を帯びてきた。ただ、現場の機械化で力を発揮するとみられながらも、国内での開発や取り組みが十分に進んでいない技術がある。建設用の3Dプリンターだ。実際のプロジェクトが動き始めるなど海外で先ゆく最新技術の動向を紹介する。

立体を“印刷”できる3Dプリンターで橋や住宅を造るプロジェクトが、海外で現実になり始めている。

例えばオランダでは、建設会社のバムインフラが、長さ29m、幅3.5mの5径間の自転車・歩行者橋を2019年内にナイメーヘン市内で建設する。既に部材を製作しており、3Dプリンターで製造した橋としては完成時に世界最長となる。セメント系の材料を用いて3Dプリンターで造形した桁などの部材を架橋地点まで運び、現地で組み立てる。桁の部材は鋼材でプレストレスを導入して一体化する設計だ。

他にも、建設用の3Dプリンターを用いたプロジェクトとしては、5階建ての集合住宅を建設した中国の事例や米国のベンチャー企業が24時間以内で小規模な住宅を建設した事例などが挙げられる。

材料の無駄をなくし環境負荷を軽減 設計図面があれば部材製作が容易に

ある米国の調査会社は、建設用の3Dプリンターの市場規模について、2027年に約4300億円規模になると試算している。建設用の3Dプリンターの市場がここまで伸びると考えられている理由はいくつかある。

一つは生産性の向上だ。3Dプリンターという機械による作業なので、人手を削減できるだけでなく、1日24時間、休みなく稼働させることも可能だ。稼働率が高まれば、従来の方法に価格面で勝てる可能性が出てくる。

材料の無駄をなくし、環境負荷を低減することも大きな魅力だ。3Dプリンターであれば、曲面や内部に空洞が存在するような複雑な構造でも、容易に部材を編み出せる。この特性を生かせば従来の構造物に比べて使用材料を減らした合理的な設計を生み出せる可能性がある。

CIM(コンストラクション・インフォメーション・モデリング)をはじめとする3次元の設計データを施工にそのまま生かせる点も重要なポイントだ。設計図面を機械に読み込ませれば、部材を容易に作製できるようになり、生産システムの合理化を図れる。

国内では大手ゼネコンが開発進める 新しい構造物を実現できる可能性も

日本国内では、まだ建設用の3Dプリンターによる大規模なプロジェクトは動いていない。それでも、大手建設会社をはじめ、3Dプリンター技術の研究開発は着実に進んでいる。

大林組は小規模なアーチ橋を、3Dプリンターで製造。前田建設工業は自社の研究施設内に3Dプリンターを用いて喫煙所を構築した。いずれもセメント系の材料を用いている。構造物そのものではなく、複雑な形状を持つ型枠を3Dプリンターで作り出した例もある。竹中工務店は凹凸や曲面といった複雑な形状に対応した樹脂型枠を造形し、実際の事業でも活用した。

ロボットや材料などは日本が得意とする技術領域だ。3Dプリンターはそうした強みを生かしやすい。建設分野でも、先に述べた構造合理性の他、維持管理しやすい構造物、自然環境や景観になじむ構造物など、新しい発想のインフラを生み出すことができれば、大きな革新をもたらす可能性がある。



セメント系材料の3Dプリンターを用いて、橋の部材を製造している様子(写真:BAM Infra)

働き方改革 関連法案に対応!! 建設業の 労務管理

新連載

第1回



アスミル社会保険
労務士事務所代表
特定社会保険労務士

櫻井 好美

民間企業に7年勤務後、
2002年櫻井社会保険労務士事務所(現・アスミル社会保険労務士事務所)を設立。

【主なコンサルティング・セミナー内容】

就業規則・労働環境整備、人事評価制度コンサルティング、賃金制度コンサルティング、退職金コンサルティング、働き方改革セミナー、管理職向け労務管理セミナー、建設業向け社会保険セミナー、介護セミナー、WLBセミナー、女性の働き方セミナー、学生むけ働く前に知っておいてほしいこと 等

SUBJECT ▶ 建設業における働き方改革の課題

なぜ、働き方改革なのか?

現在、日本は人口減少、深刻な高齢化のため労働力が不足しています(下図)。この労働力を補うためには、非正規雇用の不合理な待遇差をなくして働き手を増やすこと、生産性をあげていくことが必要です。従来のような長時間労働にたよる働き方の見直し、多様な働き方をとりいれていくことが、今回の働き方改革です(右頁下チェック表)。

働き方改革関連法案

2019年4月より働き方改革関連法案が、順次施行されています(右頁表)。

建設業における働き方改革の課題

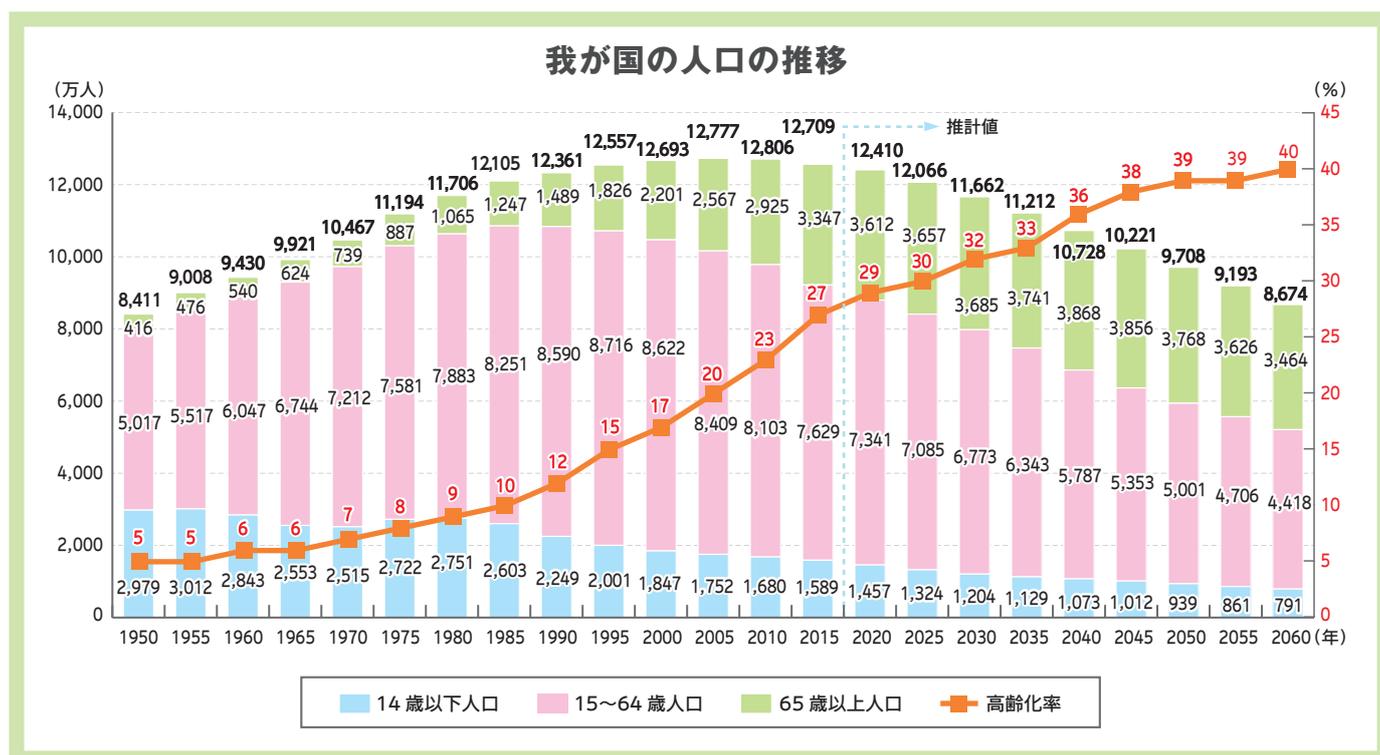
1 雇用か請負か?

未だ建設業の現場では、同じ作業員の中に雇用と請負が混在しています。雇用であれば労働基準法の対象者、つまり、今回の「働き方改革関連法案」の対

象者になる方です。ただ、請負(一人親方)であれば、事業主になるため、労働基準法の適用外となります。そして、この雇用か請負かの判断については、契約書等で決まるのではなく、実態で判断されます。ポイントとしては、労働者であれば、時間管理があり、常に使用者の指揮命令下にあることとなります(右頁例)。

2 労働時間の考え方

労働時間は、1日8時間1週40時間と定められています。この時間を超え



(出典) 2015年までは総務省「国勢調査」(年齢不詳人口を含む)、2020年以降は国立社会保険・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(出生中位・死亡中位推計)

て働くのであれば、36協定の締結と割増賃金の支払いが必要です。ただ、建設業の現場においては日給者が多く、1日の労働時間に対する意識が低いといえます。日給であっても、法定労働時間を超えた場合は割増賃金の支払いが必要です。また、労働時間とは使用者の指揮命令下にある時間のことで、

始業前の朝礼時間、現場への移動時間等、あいまいな時間管理が多いのが実態です。今回の働き方改革では、時間外労働の上限規制といい、残業時間にも上限が決められていきます。まずはメリハリのある時間管理がポイントになってきます。

働き方改革関連法の主な項目

項目	施行日		根拠法
	大企業	中小	
1 時間外労働の上限規制	2019.4	2020.4	労働基準法
2 年次有給休暇の年5日取得義務	2019.4	2019.4	労働基準法
3 長時間労働者の医師面接指導の見直し	2019.4	2019.4	労働安全衛生法
4 労働時間の状況の把握の実効性確保	2019.4	2019.4	労働安全衛生法
5 月60時間超の時間外労働の割増率引上げ	-	2023.4	労働基準法
6 限度基準適用除外見直し	2024.4	2024.4	労働基準法
7 勤務間インターバル(努力義務)	2019.4	2019.4	労働時間等設定改善法
8 同一労働同一賃金(雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保)	2020.4	2021.4	労働契約法 パート・有期法 労働者派遣法

3 年次有給休暇の付与義務

年10日以上の有給休暇付与者に対しては、時季を指定してでも5日を消化させることになりました。建設業においては日給者が多いことから、有給休暇が浸透しておらず、「元請からは1日分しかもらっていないのだから、有給分の賃金を支払えない」といった声が聞かれます。とはいえ、労働者である以上、有給休暇は権利です。会社として適正な管理が必要になってきます。

中小企業の定義

中小企業基本法の第二条「中小企業者の範囲及び用語の定義」にて、中小企業は以下のように定義されています。中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で判断されます。※事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または 50人以下 100人以下 100人以下 300人以下
サービス業	5,000万円以下	
卸売業	1億円以下	
その他	3億円以下	

建設業の働き方改革について

建設業は重層請負構造という特性から、労働基準法という考えが定着していませんでした。しかしながら、従業員を1人でも雇う以上は、個人事業主であっても労働基準法が対象となります。今回の働き方改革関連法案を機会に、「やれない」ではなく「やらなくてはいけない」という状況を認識し、少しずつでも社内の整備を試みましょう。

次号より、テーマごとに取り組み課題を解説していきますので、優先順位をつけて取り組んでいきましょう。労働環境の整っていない会社に「人材」はこないのです。建設業だけが特別ではありません。いち早く対応し、若者から選ばれる建設業を目指していきましょう!!

(例)

1. 仕事前から意にそわない仕事を頼まれたら、断ることができますか? YES NO
2. 仕事前から就業規則によって始業・終業の時刻が定められていますか? YES NO

上記は一例ですが、左側にチェックがつく場合は労働者性が強く、右側にチェックがつく場合は事業主性が強い(一人親方)と考えられます。

働き方改革労務管理チェック

- ▶▶▶ 現在の労務管理の状況をチェックしてみましょう!!
- 出勤簿は「○」ではなく、始業と終業の時間を記入している
 - 有給休暇を取得している
 - 36協定を毎年提出している
 - 1日8時間を超えた日は残業代を支払っている
 - 深夜労働(22時~5時)には、割増賃金で支払っている

チェックの数

- 5個** 「働き方改革」への対応が進んでいます
- 3~4個** もう少しです!!
- 1~2個** 優先順位をつけて取り組みましょう
- 0個** 1日も早く取り組みましょう!!



第25回

えぼしこう
烏帽子坑跡
熊本県天草市

天然岩礁に守られ 荒波に耐える海の玄関

天草市の南端の海に、和装の男性用帽子「烏帽子」に似た三角形の構造物が、岸へ顔を向けて鎮座している。明治期に採掘された海底炭田、烏帽子坑の抗口だ。波に洗われながら120年以上も口を開けたまま遺っているのは、背後にある岩礁を利用した防波堤のおかげ。海の底へ誘われるような不思議な光景の謎をひもとく。

Photo・Text：フリーライター 三上 美絵

大成建設広報部勤務を経てフリーライターとなる。「日経コンストラクション」（日経BP社）や土木学会誌などの建設系雑誌を中心に記事を執筆。広報研修講師、社内報コンペティション審査員。著書『土木の広報〜『対話』でよみがえる誇りとやりがい〜』（日経BP社刊、共著）



台風一過の青い空と穏やかな海。天草市の南端に位置する下須島の西、沖合200mほどのところに、ぱっくり口を開けた三角形の構造物。海面に突き出た潜水艦の潜望鏡のようにも見えてドボかわいい。これが、天草炭田の一つ、烏帽子坑の跡だ。現在は、天草市指定史跡となっている。

防波堤にガードされた 赤レンガの抗口

天草炭田はかつて、天草の下島と下須島の西側に集積していた。炭鉱の開発が進んだのは、明治時代の後期から大正時代にかけて。烏帽子坑は1897年（明治30年）に、天草炭業会社が構築した海底炭鉱だった。

現在も残るこの構造物は炭鉱の坑口で、海底の鉱床へ続く斜坑（傾斜した通路）の出入り口と換気口を兼ねたものだ。抗口を覆う赤レンガは5層になっており、4層積み重ねた表面に1層を貼り付けてある。レンガの接着には、赤土と松ヤニを混ぜたものが使われた。

入り口は開口部の内側が高さ、幅ともに約2.2m。土台から頂部までの高さが約6.5mある。アーチの頂点にあったはずの、くさび型のキーストーンは落ちてしまったのか、コンクリートを埋めて補修してあるようだ。よく見ると、抗口の上下も鋼材と鋼線でタガをはめてある。

とはいえ、建設から120年以上、波と風にとさらされながら、ほぼ原状を留めている

のは驚異的。抗口の背後に築かれた防波堤のおかげだ。もともとあった岩礁の上に石垣を組み上げたもので、東シナ海の荒波から体を張って抗口を守り続けてきた。

艦艇の燃料自給を願い 無煙炭に賭けた帆足義方

烏帽子坑を開発した天草炭業は、筑豊で活躍した鉱業家・帆足義方が弟とともに起した会社だ。義方は江戸時代の士族の出身で、明治新政府では兵部省や陸軍省の役人になった。西南戦争のころに熊本に赴任し、その後、公用で訪れた福岡で石炭鉱脈を発見したとされる。

日本の工業発展のためには鉱業が必須と考えていた義方は、即座に辞職。引き止める周囲に「今の仕事は他の人でもできる。国家のために私は地下の至宝を採掘する」と言い残し、鉱業家に転身した。

短期間で著名な炭鉱主となった義方だが、機械化による大規模鉱区の開発を推進する新制度に適応できず、明治20年代後半には筑豊を去ることに。その後、かねてより採掘権を持っていた天草北部へやってきた。

やがて義方が目をつけたのが、天草南部で産出する無煙炭だった。その名のとおり、燃やしても煙が出ず、火力が強いのが特徴の石炭だ。その採掘のために天草炭業を立ち上げて烏帽子坑を開発し、崎津港には練炭工場も建てた。



▲「日本の夕陽百選」にも選ばれている小森海岸からの眺め。手前に見えるのが烏帽子坑跡。地元では「海軍炭鉱」とも呼ばれていた。



▲陸側へ向けて口を開けた抗口。背後の防波堤は、天然の岩礁に切り石の石垣を台形状に付け足したもの。造形的にもドラマチックな印象を与えている。

義方が無煙炭に注目したのは、軍需品の自給に貢献したいと考えたからだ。当時、海軍の艦艇は石炭を動力としていた。しかし、質の悪い石炭を使うと、ばい煙によって敵艦から見つかるリスクが大きく、船員も煙に苦しむことになる。

英国から良質の無煙炭を輸入する道もあったものの、高価なうえに、外国に頼るのでは安定供給はおぼつかない。列強の脅威のもとで軍力強化を急ぐ海軍省が全国を調査し、適格とお墨付きを与えたのが天草の無煙炭だった。

資料によれば、烏帽子坑では1899年の時点で、女性8人を含む47人の坑員が働いていたという。天草炭業は海軍の用命に応じて多量の練炭を納め、日露戦争では燃料自給の一端を担った。

湧水に泣かされた 手掘りの海底炭鉱

ところが、烏帽子坑は開業からわずか数年で閉坑となってしまふ。主な原因は湧水だ。

炭層が地殻変動や火山の熱作用で変質してできた天草炭田は、全域にわたり褶曲



▲平たいレンガを積み重ね、表面の仕上げにも貼り付けてある。横から見るとまさに烏帽子の形。ちょっと猫背な感じもドボかわいい。



▲抗口はアーチのキーストーンが流失し、コンクリートで補修してある。上下は鋼材で補強。

や入り組んだ断層が多く、傾斜が急。特に、烏帽子坑は傾斜が海底に向かっていて、15mほど採掘した地点で海底の断層に差し掛かり、湧水量が増えて排水が間に合わなくなった。

当時、主要な炭鉱では機械化が進んでいたが、傾斜が急な炭鉱では機械が使えない。排水をはじめすべての採掘作業は人力で行われたと考えられる。昭和期の調査では、坑道に、水を汲み出すための竹筒や木製のレールが残されていたとの記録がある。やがて大正から昭和へかけて、艦艇の燃

料は石炭から石油へシフトしていった。烏帽子坑跡は、資源の乏しい小さな島国の日本が、押し寄せる列強の波に懸命に耐えた記念碑でもある。

アクセス access

天草空港からハイヤ大橋を通過して車で約1時間10分。小森海岸から眺めることができる(海上にあるため、接近はできない)。

11月は建設業取引適正化推進月間です



建設業取引適正化推進月間とは

建設業の請負契約において、元請負人と下請負人の不適切な取引が指摘されていることから、国土交通省と都道府県が連携して集中的に取り組む「建設業取引適正化推進月間」を実施し、建設業取引の適正化の推進を図る事を目的としています。

- | | | | |
|-----------|-----------------|--------------|------------------------|
| 期間 | 毎年11月1日～30日 | 主な取組み | ● 建設業法令遵守に関する講習会を各地で開催 |
| 主催 | 国土交通省・都道府県 | ● ポスターの掲示 | ● 立入検査など |
| 協賛 | (公財)建設業適正取引推進機構 | | |



講習会の開催について

建設業取引の適正化をより一層推進するため、建設企業等を対象として、各地方整備局及び都道府県等が主催する講習会等を月間内を中心に開催します。

主な講習会メニュー(会場により異なります)

- 建設業法令順守
 - 建設業法の特特に工事請負契約等の適正取引のポイント
 - 各種相談窓口等の周知
 - 建設キャリアアップシステム(CCUS)
- など様々な内容についての講演を行っております。

※各会場共に定員に限りがあるため、ご参加を希望される方は、早めのご連絡をお願いいたします。

● 北海道地区 ・北海道札幌市 11月 6日 ● 東北地区 ・山形県山形市 11月 6日 ・青森県青森市 11月 7日 ・福島県福島市 11月 11日 ・岩手県北上市 11月 15日 ・宮城県仙台市 11月 19日 ・秋田県秋田市 11月 27日 ● 関東地区 ・神奈川県横浜市 10月 29日 ・東京都千代田区 11月 13日 ・長野県松本市 11月 18日 ・埼玉県さいたま市 11月 28日	● 北陸地区 ・新潟県新潟市 11月 7日 ・石川県金沢市 11月 14日 ・富山県富山市 11月 15日 ● 中部地区 ・愛知県刈谷市 10月 21日 名古屋市 10月 30日 ・三重県伊勢市 11月 15日 四日市市 11月 22日 松阪市 11月 29日 ・岐阜県岐阜市 11月 18日 ・静岡県静岡市 11月 25日	● 近畿地区 ・大阪府大阪市 11月 14日 大阪市 11月 28日 大阪市 11月 29日 ・奈良県橿原市 11月 28日 ● 中国地区 ・山口県山口市 11月 6日 ・鳥取県鳥取市 11月 12日 米子市 11月 20日 ・広島県広島市 11月 14日 福山市 11月 26日 ・島根県浜田市 11月 18日 出雲市 11月 28日 ・岡山県岡山市 11月 25日	● 四国地区 ・徳島県徳島市 11月 28日 ・高知県高知市 11月 29日 ・愛媛県松山市 12月 2日 ・香川県高松市 12月 3日 ● 九州地区 ・福岡県福岡市 11月 7日 ・大分県大分市 11月 8日 ・長崎県長崎市 11月 18日 ・佐賀県佐賀市 11月 19日 ・宮崎県宮崎市 11月 25日 ・鹿児島県鹿児島市 11月 26日 ・熊本県熊本市 12月 9日 ● 沖縄地区 ・沖縄県浦添市 11月 22日
--	---	---	--

※ 9月30日時点の情報です

日時、会場など最新情報はホームページからご確認いただけます。

建設業取引適正化推進月間

検索

問合せ先一覧

国土交通省 土地・建設産業局建設業課 03-5252-8111

北海道開発局 事業振興部建設産業課 011-709-2311	近畿地方整備局 建政部建設産業第一課 06-6942-1141
東北地方整備局 建政部建設産業課 022-225-2171	中国地方整備局 建政部計画・建設産業課 082-221-9231
関東地方整備局 建政部建設産業第一課 048-601-3151	四国地方整備局 建政部計画・建設産業課 087-851-8061
北陸地方整備局 建政部計画・建設産業課 025-280-8880	九州地方整備局 建政部建設産業課 092-471-6331
中部地方整備局 建政部建設産業課 052-953-8572	沖縄総合事務局 開発建設部建設産業・地方整備課 098-866-0031

10月は加入促進強化月間です

現場のやる気がアがる 人材確保の切り札。



国がつくった退職金制度なので安心かつ確実!!

制度説明動画配信中 ▶

建退共



建退共は建設業で働く
労働者のための

退職金制度です。



けんたいきょう

独立行政法人 勤労者退職金共済機構
建設業退職金共済事業本部
〒170-8055 東京都豊島区東池袋 1-24-1 TEL 03-6731-2866

建設業界の皆様へ

建退共に参加しませんか

福祉の増進と企業の振興のための建設業の退職金制度です

加入できる事業主

建設業を営む事業主

対象となる労働者

建設業の現場で働く方

掛金は

一日 310円

建設工事の第一線で働く優秀な人材確保にも!

特長

- 法律に基づき運営される国が作った制度
- 建退共加入は「経営事項審査」で加点評価
- 国からの財政上の支援 (国の助成により掛金の一部が免除)
- 掛金は全額非課税 (損金または必要経費に算入できません)
- 複数の企業間を就業しても通算して退職金を支給
- 加入の手続きは簡単 (各都道府県の建退共支部で加入)

建退共のホームページを、是非ごらん下さい。

建退共

検索



PROFESSIONAL

解体されてしまう仮設足場の設置
だからこそ、職人の記憶に残る
安全な足場づくりを

登録鷹・土工基幹技能者

株式会社ハヤブサコーポレーション

うちだ はるき
内田 春樹さん

1987年7月生まれ 岡山県出身

「現場の花形」とも称される鷹の仕事。建設現場に足場をつくる仮設工事など鷹の仕事の舞台は高所がほとんどだ。「まだ誰も足を踏み入っていない高い場所に最初に上り、他の職種の職人さんたちが、仕事をしやすいように場を整えるのが私たちの仕事です。みんなが安全に歩き、安心して作業ができる足場をつくるためにはどのくらいの空間が必要なのかなど、考えるのが楽しいですね」というのは、株式会社ハヤブサコーポレーションの内田春樹さん。足場は仮設のため、作業が終われば跡形もなく解体される。「だからこそ職人さんに、『あのとときの足場は、仕事がしやすかった!』といってもらえると嬉しい」と内田さんの表情は、安全に対する使命感に満ちている。

職人たちの記憶に残る足場づくりに全力を傾け、本領を発揮するのは、図面がない現場

や超高所での作業だ。「たとえば工場の配管回りなど、図面が引けないような現場は、足場の組み方も十人十色です。そんなときには、諸先輩方に教えてもらった技術を組み合わせながら最善の策を考えます。先日は80mの高さに足場を組みました。高い場所で物の受け渡しを伴う作業は危険ですから、2×4mのステージを地上ですべて組み立て、吊り上げて設置しました。これは、『会長だったらそうするだろうな』と考えて取った方法です」と内田さんは語る。鷹の仕事は、「段取り8分、現場仕事2分」という岡本啓志会長の教えに忠実に、職長として現場を守るため2年前に登録鷹・土工基幹技能者を取得した。

「内田君は現場の厳しさを理解したうえで、予算管理やお客さまとの折衝はもちろん、積み込みや片付けなども率先して行っています。若

い者たちのいい手本だし、お客さまの評価も高く安心して任せる事ができます」と岡本会長は評す。また、同社取締役・矢武優一さんは、内田さんの素晴らしさは段取り力だという。「現場を任せると、1週間の天気を把握して作業工程を組み立てています。晴れの日を屋外、雨の日は屋内の作業にあてるなど、安全性と効率を計画的に担保する姿勢は見習うべきです」

師と仰ぐ会長や、尊敬すべき先輩に囲まれ「これまで一度も、くじけそうになったことも、仕事を辞めたいと思ったこともないんです」と胸を張る内田さん。その恩に報いるべく、今度は自分が若者に鷹の仕事の魅力を伝えていきたいという。「どんな現場でも、鷹がいないと他の職人さんは仕事できません。それくらい大切な仕事。それを伝えるためにも、厳しさとやさしさのメリハリをもって、若手を育成していきたいですね」。

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。