No. 517

建設業しんこう

建設産業の今を伝え
未来を考える

4
Apr. 2020

建設事業主等に対する助成金について

一般財団法人
建設業振興基金

人々の暮らしを創っています

監理技術者講習

1 選択可能なのは当受付センターのみ

経験豊富な講師陣による**対面講習**
OR わかりやすい**映像講習**

2 ご自宅・職場のお近くで受講できます

講習会場：全国270都市　　開催数：1000回

3 信頼の講習内容

100万人の受講実績

講習受付センター

TEL.03-5408-1889
FAX.03-5408-1882
URL.http://www.fcip-ko.jp/

※QRコードからのアクセスは一部できない場合があります。

国土交通大臣登録講習実施機関

一般財団法人 **建設業振興基金**

東京都港区虎ノ門4丁目2番12号 虎ノ門4丁目MTビル2号館（登録番号2）

実施協力

株式会社 **建設産業振興センター**

建設業
建設産業の今を伝え
未来を考える
しんこう

4
No. 517
Apr. 2020

編集・発行
一般財団法人 建設業振興基金
〒105-0001
東京都港区虎ノ門4-2-12虎ノ門4丁目MTビル2号館
TEL：03-5473-4584　FAX：03-5473-1594
URL：http://www.kensetsu-kikin.or.jp/

CONTENTS

特集
建設事業主等に対する助成金について　02
- 助成金活用のための共通チェックリスト
- 中小事業主の範囲
- 受給までの流れ

FOCUS
工業高校紹介
関市立関商工高等学校　08
- インタビュー：浅野 伸保 先生

PRESCRIPTION
日本経済の動向　10
- ポスト・ブレグジット5つの注目点

建設経済の動向　11
- 2020年度は建設関係の制度変更が続々

連載 ## 働き方改革関連法案に対応!! 建設業の労務管理　12
- 【第5回】時間管理の方法

連載 ## かわいい土木【第28回】　14
- 天神沼樋、永府門樋／埼玉県比企郡吉見町

「建設産業における女性の定着促進に向けた新計画」の策定について　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。

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」に関するご意見・ご要望
TEL：03-5473-4584（企画広報部）
MAIL：kikaku@kensetsu-kikin.or.jp

【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。

特集

建設事業主等に対する助成金について

- 助成金活用のための共通チェックリスト
- 中小事業主の範囲
- 受給までの流れ

「助成金が欲しいけれど、手続きが面倒でなかなかチャレンジできない」「途中までやってみたけれどよくわからず断念してしまった」といった声をよく耳にします。厚生労働省で管轄している助成金は、要件を満たしていれば原則もらうことができますし、融資と違い返済の必要はありません。この助成金の財源は、会社が支払っている労働保険料の一部です。保険料を払うだけでなく、素早く情報をキャッチし、制度を有効活用していきましょう。
ただ、厚生労働省の助成金だけでも数が多いため、今回は比較的チャレンジしやすい、自社でも対応のできる助成金を中心にご紹介していきます。

	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

助成金活用のための共通チェックリスト

昨年より「働き方改革関連法」も施行され、労働環境の整ってきた会社も増えてきていると思います。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ので、労働環境を整えた会社は、是非、助成金を活用してみてください。

チェックしてみましょう！ CHECKLIST

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）

（法定三帳簿）

- ☐ 労働条件通知書もしくは雇用契約書

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、一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せんか？**
- ☐ **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？**
- ☐ **時間管理（始業および終業時刻の管理）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？**

中小事業主の範囲

助成金での「中小企業事業主」の範囲は、以下の通りです。ただし、資本金等のない事業主については、常時雇用する労働者の数により判定します。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数（※）
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

※常時雇用する労働者の数とは、２か月を超えて使用される者（実態として２か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者および２か月を超える雇用期間の定めのある者を含む。）であり、かつ、週当たりの所定労働時間が、当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等（現に当該事業主に雇用される通常の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいう。）である者をいいます。

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、派遣労働者といった非正規労働者の企業内で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。

1 支給対象事業主とは？

- 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 雇用保険適用事業所ごとにキャリアアップ管理者を置いている事業主であること
- 雇用保険適用事業所ごとに対象労働者に対し、キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主であること
- 該当するコースの措置に係る対象労働者に対する賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備している事業主であること
- キャリアアップ計画期間内にキャリアアップに取り組んだ事業主であること

2 助成金の概要

▶ 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ケ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❶～❸あわせて20人まで

	中小企業	大企業
❶ 有期→正規	570,000円（720,000円）	427,500円(540,000円)
❷ 有期→無期	285,000円（360,000円）	213,750円(270,000円)
❸ 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。

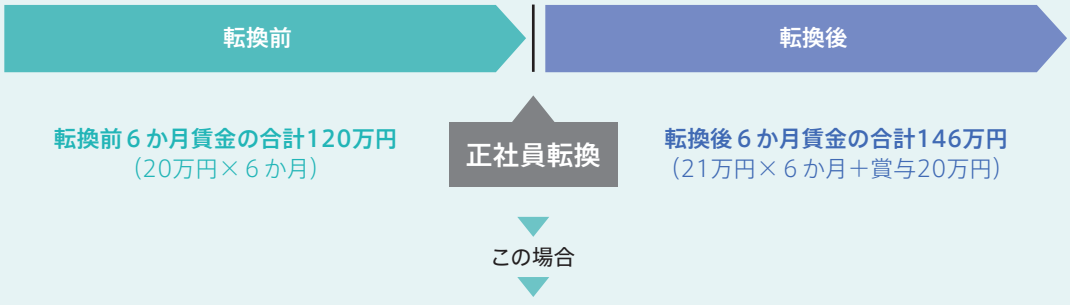
主な要件

・転換前６ケ月間の賃金と転換後６ケ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）を制度として規定すること

賃金５％以上増額にかかる計算方法

原則の計算方法

（転換後６か月の賃金総額 － 転換前６か月の賃金総額）／転換前６か月の賃金総額 × 100 ≧ ５％



賃金５％以上増額の際に含めることのできない手当

●実費補填であるもの
●毎月の状況により変動し、労働者の処遇改善がしているか判断できないもの

例
・就業場所までの交通費を補填する目的の「通勤手当」
・家賃等を補填する目的の「住宅手当」
・就業場所が寒冷地であることから暖房費を補填する目的の「燃料手当」
・業務に必要な工具等を購入する目的の「工具手当」
・本人の営業成績等に応じて支払われる「歩合給」
・本人の勤務状況等に応じて支払われる「精皆勤手当」
・食費を補填する目的の「食事手当」等

▶ 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①雇入時健康診断制度もしくは②定期健康診断制度の実施を就業規則に規程し、費用を会社が全額負担すること
・人間ドック制度（③）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
・支給申請日において当該健康診断制度を継続して運用していること

■ 健康診断制度の定義

❶雇入時健康診断
労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第43条に規定されている、常時使用する労働者に対して行う健康診断のこと。

❷定期健康診断
労働安全衛生規則第44条に規定されている、常時使用する労働者に対して行う健康診断のこと。

❸人間ドック
Aに加えて、B～Hのいずれかの項目を行う健康診断のこと。

A 基本健康診断	B 胃がん検診	C 子宮がん検診	D 肺がん検診
E 乳がん検診	F 大腸がん検診	G 歯周疾患健診	H 骨粗鬆症健診

そのほか、キャリアアップ助成金には

賃金規定等改訂コース

選択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

等があります。

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**※

※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。

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

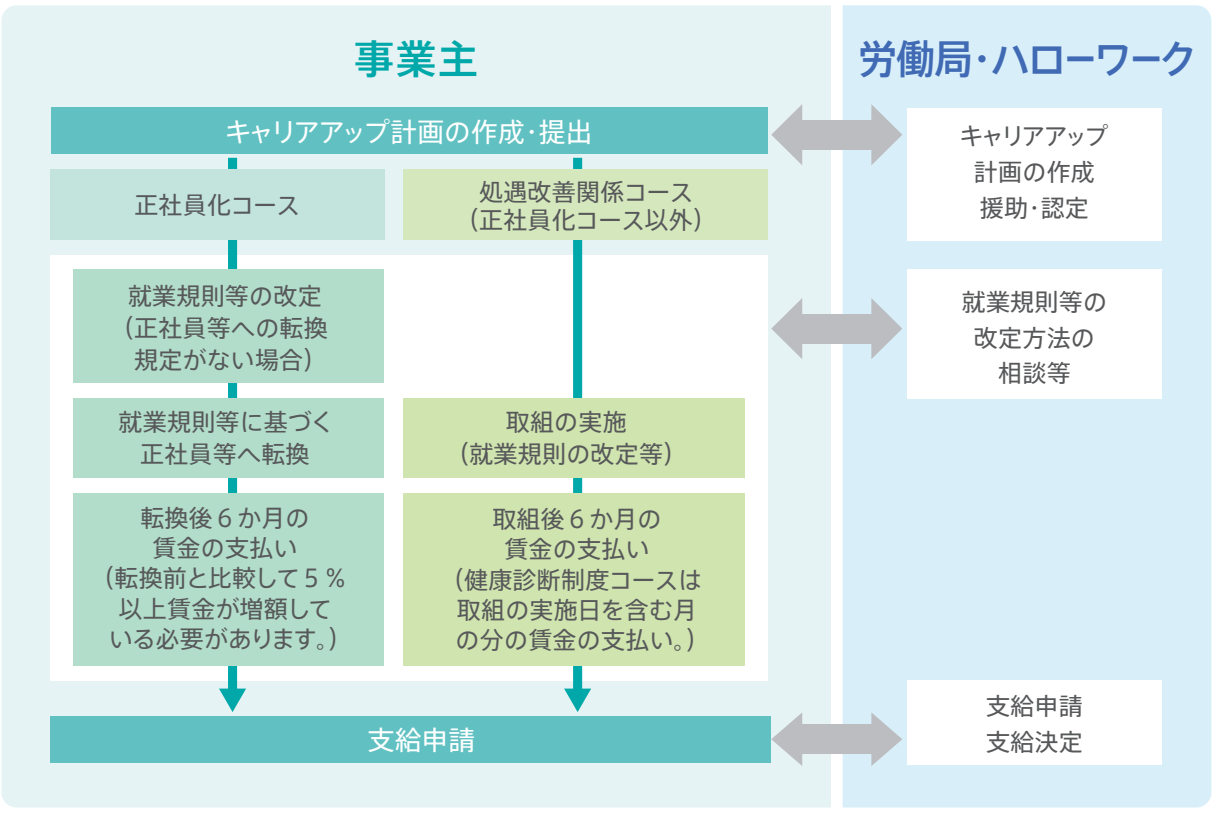
※付加価値とは、企業の場合、営業利益＋人件費＋減価償却費＋動産・不動産賃借料＋租税公課の式で算定されますが、企業会計基準を用いることができない事業所については、管轄の都道府県労働局または、最寄りのハローワークにお問合せ下さい。

・「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。

受給までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用に当たっては、事前に**「キャリアアップ計画」**（労働組合等の意見を聴いて作成）等を作成し、提出することが必要です。



! 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）又は女性を建設工事現場での現場作業等に従事する者として一定期間試行雇用した場合に支給されます。

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
・トライアル雇用助成金コースの支給決定を受けていること
・雇用管理責任者を選任していること

算定の対象となる建設労働者

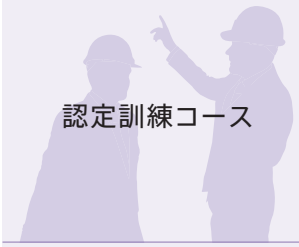
・トライアル雇用開始日時点で35歳未満の者または女性
・主として建設工事現場での現場に従事する者または施行管理を行う者
　×設計、測量、経理、営業等

! 人材開発支援助成金

Q どんなときにもらえる？

①建設労働者認定訓練コース
②建設労働者技能実習コース
の2種類があります。
いずれも対象となる教育を受けた場合の経費助成と賃金助成の2種類があります。

Q いくらもらえる？

コース	内容	支給額
 認定訓練コース	経費補助	経費の1/6
	賃金補助	1人あたり日額3,800円
技能実習コース	経費補助	費用の3/4 ※企業規模、対象者の人数等により変動あり
	賃金補助	20人以下中小建設事業主 ▶ 1人あたり日額7,600円 21人以上の中小建設事業主 ▶ 1人あたり日額6,650円 ※キャリアアップシステム技能者登録をしている場合等の単価は上がります。

注意点

・建設事業主が対象です（雇用保険料を一般の事業ではなく、建設の事業として申請をしていること）
・認定訓練コースと技能実習コースではそれぞれの対象となる研修が違います
・研修期間中は通常の賃金をお支払いする必要があります

助成金の詳細については、最寄りのハローワークにご確認ください。

FOCUS 第62回

学びが社会でどう役立つのか…？ 新聞記事から 土木を読み解く「新聞学習」

岐阜県関市で唯一の実業高校である関市立関商工高等学校は、創立70年余りの伝統校。創造性豊かな建設技術者・設計者の育成を目指す建設工学科では、家づくり・まちづくりの基礎・基本を徹底的に学びます。その一環として、新聞を活用した「新聞学習（NIE）」を導入。中日新聞社主催の「新聞切り抜きコンクール」に参加するなど、その取り組みについて、建設工学科の浅野伸保先生に伺いました。

関市立関商工高等学校
建設工学科
浅野 伸保 先生

工業科における新聞学習は学びと社会との接点づくり

進路では約７割を就職が占める同校工学科。建設工学科のほとんどが建設業に就くため、「現場のプロの声を聞き、勤労観や職業観を学ぶ機会を大切にしたい」という浅野先生。そのため同校では、関市危機管理課とともにHUG訓練（避難所運営ゲーム）を行ったり、岐阜県瓦葺組合青年部を招いた瓦葺き体験を実施したり、地域の団体や企業との交流から様々なことを学ぶことに積極的だ。

一方で、座学の学びは社会とのつながりを見出すことが難しい。

「工業高校だけではありませんが、学校で学ぶことが今後どのように役立つのか、またどのような点で社会とつながっていくのかを、生徒に気づかせることはとても大切なことです。そのためにも社会の情報を常に生徒と共有し、一緒に考えながら授業を進めていくことが必要だと思っています」

そこで浅野先生が数年前から取り組んでいるのが、「新聞学習（NIE）」だ。

「交通、インバウンド、まちづくり、防災、バリアフリーなどの新聞記事を、単元の導入やまとめに活用しています。地元の事例を紹介することが多いですが、例えば今、東海地区の新聞では、連日リニアモーターカーの記事が掲載されています。交通や鉄道を学ぶ上では、この話題を外すわけにはいきません。リニアモーターカーが通ることで、連動して名古屋駅の再開発がされたり、駅ができる場所ではまちづくりが進んだり。プラスの情報ばかりではありませんが、新聞を読み解くことで土木構造物が社会でどのような役割を果たしているのかを知ることができます。また、情報やデータは更新されるものです。タイムリーな社会の情報を常に生徒と共有し、『今の状況に必要なインフラ整備とは？』など学んでいることと社会を関連付けた授業を大切にしたいと思います。こうして社会の問題や課題を用い結び付けることは、学ぶことの意義を示すひとつの方法になると考えています」

「新聞切り抜きコンクール」に出品した作品とともに写る生徒たち。内容はもちろん、見やすさなどを考慮して主題やテーマを大きく配置するなど、新聞記事を“再編集”してつくられている

優秀作品の輩出も!「新聞切り抜きコンクール」

新聞学習は、学年ごとに内容が異なる。１年生は新聞記事をみて感想を言ったり書いたりすることから始める。２年生では模造紙に切り抜きを貼り付け、疑問や意見を書き込みながら生徒同士でディスカッション。３年生では、中日新聞岐阜県版の協力を得て「新聞カフェin関商工」を実施。教員と担当新聞記者とでテーマを決めて記事を厳選し、生徒はその記事に対する考えを模造紙にまとめて意見交換をする。「3年生の６～９月の間に開催時期を定めて、キャリア教育・コミュニケーションスキルアップの一環として行っています。防災のテーマでは、新聞記者が取材で集めたよりリアルな話を聞くことができ、深い学びになりました」

また11月からは、新聞学習の集大成として、中日新聞が主催する「新聞切り抜きコンクール」に出品する作品を作成する。「テーマに沿った記事を模造紙にまとめた作品を、２か月ほどの時間をかけてつくります。中部9県の小中高を対象にしたコンクールですが、工業科から出品は当校くらい。今年で５年目の取り組みになりますが、過去には、防災・まちづくりをテーマにした新聞切り抜き作品で優秀作品として選ばれたことも!」

常に生徒が楽しく、モチベーションを保ちながら学べる環境づくりに注力する浅野先生が、“ゴールを示す”ことと同時に大切にしているのが“小さな成功体験”の積み重ねだ。

「当校の生徒は、中学校ではあまり学級委員やリーダーを経験していないタイプが多い。関商工にきて初めて役割をもらい、全うしながらすこしずつ自信をつけていきます。『よくやったね』『ありがとう』と声がけをすることで、小さな成功体験を積み上げることを、学校も私も大切にしています」

そうした経験から自己肯定感を養い、うまくいかないときがあっても次に向かう「たくましい力」を身につけてほしいというのが、浅野先生が生徒に想うことだ。

生徒の“主体性”を育むために教員が示したい研鑽する姿勢

生徒には、「たくましい力」とともに、課題に直面したときには解決するための考えや手段を身につけ、“主体性”をもった人材に育ってほしいといいます。

「“自主性”と“主体性”という言葉はよく似ています。私が考える“自主性”とは、他人が設定した課題で行動すること。一方で、“主体性”とは自ら課題を設定し、その課題解決を実践することです。自分が何に取り組めばキャリアが形成され、人生が豊かになるかを考えられるようになってほしいと思います。そこに至るまで、生徒からは様々なリクエストがあるでしょう。教員である我々は、それに応えるための選択肢や回答をたくさんインプットしている必要がある。そのためにも、私も生徒とともに研鑽する姿勢を大切にしていきたいと思っています」

生徒のためにも学びの歩みを止めることはできないという浅野先生。40代にむけて防災や地球環境をテーマに、生徒と一緒に人々の役に立つような取り組みや研究をしたいと抱負を語る。

取材時は、３年間の学びの成果を発表する「課題研究発表会」に向けた、準備の最終段階。どのように伝えれば分かりやすいかなど、意見が飛び交っていた

ココ推し! 地元の名所

金華山・岐阜城・長良川一体の景観

戦国時代の岐阜の歴史や、清流・長良川を中心とした地理・地形に触れ、土木を志した浅野先生。昔のまちなみや堤防が残り、ユニークな水門も。長良川陸閘は、地域の防災を学ぶ重要な土木建造物。

先生からみんなへメッセージ

関市立関商工高等学校

〒501-3938　岐阜県関市桐ヶ丘一丁目1番地

WEB http://www.sekishoko-h.ed.jp/index.html

EU離脱後の英国はどこに向かうか

ポスト・ブレグジット５つの注目点

みずほ総合研究所 チーフエコノミスト　長谷川 克之

2020年１月31日に英国が47年間加盟してきたEU（欧州連合）からついに離脱した。16年６月の国民投票での離脱決定以来、３年半続いた離脱を巡る混迷に取り敢えず終止符が打たれた。懸念された合意なき離脱が一応回避されたことは世界・日本経済にとって朗報だが、残念ながら先行きを巡る視界は晴れない。今回は、ポスト・ブレグジットの注目点を考える。

実質的な「合意なき離脱リスク」の残存

ポスト・ブレグジットの第１の注目点は、英国とEUの今後の経済的な連携の行方である。2020年末までの移行期間の間に、英国はEUと新たなFTA（自由貿易協定）締結に向けた交渉を進めることになるが、交渉の行方は決して楽観できない。

「英国が求める関税ゼロの範囲とそのための各種製品基準の収れん」「政府補助金のあり方」「税制、労働者保護、金融サービス、データ保護などでの規制のあり方」「漁業政策」など、交渉テーマは多岐にわたる。移行期間の期限は本年末に迫る。協定上は１年もしくは２年の期限延長を行うことが可能であるが、その際は6月末までに延長を決める必要がある。ジョンソン首相は延長を行わない方針であり、目先は６月末の延長実施の有無が焦点となる。現実的には延長の可能性が高いと思われるが、移行期間の終了時までにFTAが発効しなければ、英国とEUはWTO（世界貿易機関）の加盟国の関係でしかなくなり、関税が突如発生する。その際には「合意なき離脱」と実質的には変わらず、英国経済の先行きを巡る不透明感が再燃し、金融市場の混乱は避けられないだろう。

第２の注目点は、EU以外の国際社会との経済連携の行方である。移行期間終了により、日本とEU間の日EU経済連携協定（EPA）の対象から英国は外れる。日本は日英FTA交渉を進めていくことが急務である。加えて、将来的には英国のTPP（環太平洋パートナーシップ協定）への参加も選択肢となろう。TPPにはオーストラリア、カナダ、マレーシアなど、英連邦に属している国や英国を旧宗主国とする国が多く、歴史的な繋がりが深い。日本にとっても、「自由で開かれたインド太平洋戦略」を推進する上で、TPPでの英国との連携は有益なはずだ。

第３の注目点は、北アイルランドとスコットランドを巡る問題の行方である。ブレグジット後も、英領である北アイルランドは事実上、EUの関税同盟に残る方向にある。厳密な国境復活は回避される見込みだが、実務的な財の取引、課税のあり方は明らかになっていない。また、英国との一体性を重視するプロテスタント系住民と、アイルランドとの統一を重視するカトリック系の住民との対立が再燃するリスクもある。他方、EU残留が強く支持されたスコットランドでは、今後も独立を目指す動きがくすぶり続けるだろう。英国が安定性のある形で一体感を維持することができるかが問われてくる。

英国と欧州大陸の成長性の見極めが重要

第４の注目点は、英国とEUの今後の成長戦略のあり方である。そもそも英国がEU離脱を選択した一因には、EUの官僚主義、過剰規制、保護主義などに対する反発があった。また、EUが移民や極右政党の台頭、域内での格差・分断など、多くの課題を抱えていることも事実である。

言うまでもなく、英国は日本企業のグローバル展開、欧州展開において戦略的にも重要な拠点だ。海外に対する直接投資残高では、対英投資は約18兆円に達し、米国に次ぐ第２位。日本企業の拠点数は1,000弱と、欧州ではドイツに次いでいる。日本貿易振興機構（ジェトロ）が昨秋実施したアンケート調査によれば、在英日系企業の過半が、なかでも製造業では７割弱の企業が、EU離脱に伴う今後のマイナスの影響を懸念している。通関や物流の混乱やコストアップが警戒されているようだ。

一方で、４割弱の企業が影響は「わからない」と回答しており、先行きを見通すことができない状況を示唆する結果となっている。離脱後も英国が自由貿易を標榜し、規制緩和、法人税引き下げなどを進め、ビジネスフレンドリーな環境を維持・強化することができるかが、FTAの行方とともに問われてこよう。ブレグジット後の戦略を練る上では、英国とEUの中長期的な成長性を見極めていくことが必要となってくる。

最後に、第５の注目点として、ブレグジットのグローバル化への影響がある。ブレグジットには自国第一主義やポピュリズムを映じた側面があった。また、ヒト、モノ、カネの自由な移動を前提としたグローバリズムの後退を示唆するものと捉えることもできる。トランプ米国大統領の保護主義、米中貿易戦争などにより試練に直面するグローバル化への影響に、注意する必要がある。

2020年度は建設関係の制度変更が続々

日経コンストラクション編集長　浅野 祐一

建設会社や建設関連会社の仕事に大きく影響する制度改正が2020年度に相次ぐ予定だ。改正建設業法や改正労働基準法の施行、i-Constructionといった施策の深化など、迫り来る変化について確認しておこう。

改正建設業法の施行や外国人技能者の受け入れ拡大、i-Constructionの取り組み推進など2020年の建設関連の制度改変で、認識しておきたいポイントを整理してお伝えする。

まずは改正建設業法に関連する事項から。注意が必要な項目の1つは、「著しく短い工期による請負契約の禁止」だ。対象となるのは、公共工事だけではなく、民間の工事も含まれている。契約も発注者と元請け会社との間に交わされるものだけでなく、元請けと1次下請け間や1次下請けと2次下請け間といった全ての契約が対象となる。

著しく短い工期で契約した発注者に対しては、国や都道府県といった許可行政庁が勧告する。元請けと下請けの間での契約については、違反を把握するための仕組みを取り入れた。公共工事の発注者に対して、著しく短い工期での契約の疑いを把握した場合に、入札契約適正化法で許可行政庁に通知する義務を課したのだ。

さらに、国などが設ける通報窓口に違反行為の連絡があった場合には、その内容に応じて元請けに対する勧告や指示処分を行う。今後は著しく短い工期を判定するための基準案を、20年夏ごろまでに中央建設業審議会においてまとめていく予定だ。

建設業界の人手不足を背景に、工事における技術者配置要件が緩和される。例えば、20年10月以降は2次下請け以下の会社の主任技術者の配置が、一定の要件を満たす場合に不要になる。これまでは、全ての工事で下請け会社も主任技術者を任命しなければならなかった。

外国人技能者の受け入れ拡大
自治体のi-Conを支援する

20年4月から改正労働基準法が中小企業にも適用される。その結果、建設コンサルタント会社などで、残業時間の上限規制への対応が求められるようになる。建設業では24年4月までに対応しなければならない。

特定技能外国人の仕組みを使った建設技能者が20年度以降は増えそうだ。この制度は、実技と日本語の技能試験に合格した外国人技能者を即戦力として受け入れる制度で、国交省は23年度末までに4万人の特定技能外国人を受け入れる計画を持つ。

25年までに建設現場の生産性を2割向上させる目標を掲げているi-Construction。設計や施工の現場におけるICTの導入を進めるために、国は様々な基準整備などを進めてきた。20年度も深層の地盤改良や舗装の修繕などの工事でICT施工の技術基準を整える予定だ。

20年以降は、自治体の発注案件でのICT活用を促す取り組みに力を入れる。例えば、土量の少ない土工事でICT施工の積算基準を改定したり、自治体が発注する工事で国がモデル事業を実施したりする。

インフラの所有権を国や自治体に残したまま、運営権を民間に売却するコンセッションでは、20年に大きな案件が始まる。新千歳空港をはじめとする北海道内の7空港をまとめた運営だ。三菱地所や岩田地崎建設などで構成するグループが進める。ほかにも、高知県須崎市では20年4月から下水管路と処理場を対象としたコンセッション事業が始まる。NJSが代表を務めるグループが運営を担う。

2019年11月28日に開かれた中央建設業審議会のワーキンググループの初会合の様子。20年夏までに、工期に関する基準案を作成する（写真:日経コンストラクション）

働き方改革関連法案に対応!! 建設業の労務管理

第5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、建設業む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　時間管理の方法

いつからスタート?

働き方改革関連法案は、2019年4月より随時施行されています。その中に「労働時間の状況の把握の実行性確保」という項目があり、すでに2019年4月よりスタートをしています。

時間の記録をすること!!

「労働時間の状況の把握の実効性確保」とは、時間の記録をすることをいいます。この時間の記録とは、実際に何時から何時まで働いたか?ということを労働者ごとに日々記録をすることをいいます。建設業の場合、雨、台風等の自然相手の業務であるため、時間管理がなかなかなじまない業界ではありますが、労働者である以上は、すべての方が労働法の対象となり、時間の記録をしなくてはいけません。建設業だからといった例外はありません。**（下図：「時間の記録のポイント」参照）（右頁図：「出勤簿の記入例」参照）**

使用者の責任は?

労働時間を適正に把握する責任は、使用者にあります。労働時間が使用者の指揮命令下である以上、管理も使用者の義務です。始業時間は8時にも関わらず、7時30分から掃除や朝礼をやることが義務なのであれば、就業規則の始業時間が8時であろうとも、7時30分からが労働時間としてもカウントのスタートになります。また、「ダラダラといつまでも会社に残って、仕事をしていないのに帰り際にタイムカードを押してかえっていくから、労働時間とはみなさない」という経営者のお話をよく聞きます。ただ、従業員の方からみれば、仕事をしていたのかもしれません。経営者の方も、それを黙認しているだけではなく、労働時間なのか?休憩時間なのか?きちんと従業員の方と基準を決めていくことが大切です。

他にも「残業は自己申告制としているから、申告した時間以外は認めない」と

時間の記録のポイント

1 **始業と終業の時刻を記録する!!**
（右頁図:「出勤簿の記入例」参照）

2 **管理監督者も対象!!**
残業代の対象でない管理監督者も時間管理は必要です

3 **出来る限り客観的な方法で!!**
例
・職長などが、何時から何時まで働いたか記録をする
・タイムカードの打刻
・スマートフォンのアプリ等での記録

労働時間の適正把握のガイドライン

厚生労働省より**「労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」**がでています。

このガイドラインの中に時間管理についての詳細が記載されています。

URL
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html

いう場合も、実際の在社時間とあまりにも差がある場合は、本当の労働時間はどの時間なのかを把握する必要があります。（左頁：「労働時間の適正把握のガイドライン」参照）

労働時間とは?

労働時間とは使用者の指揮命令下にある時間のことをいいます。つまり、会社から指示をされ、業務に従事する時間のことです。（下図：「労働時間とは?」参照）

移動時間の取り扱い

建設業の場合、現場までの移動時間がかなりかかるケースが見受けられます。この移動時間は労働時間に該当するのでしょうか?すでに解説した通り、労働時間は使用者の指揮命令下の時間をいいます。建設現場に直行であれば、通勤時間と同様に考えられ、労働時間には該当しません。ただ、一般的には会社に立ち寄り、単独または複数で会社の車両に乗って移動することが多いかと思います。この場合、会社側が、誰が運転をするか、何時に待ち合わせをするのか等を決めたのではなく、労働者間で任意に決めたのであれば、この移動時間は通勤としての性質が強く労働時間にはあたらないと判断された判例があります。

反対に、会社側が集合時間を指示し、その日の段取りをして、積み込み作業をしてからの移動ということであれば、この移動時間は労働時間となります。要は、会社の車両を使うかどうかではなく、その現場までの移動が、会社が義務付けたかどうかで、労働時間かどうかが決まります。

労働時間とは?

労働時間に含まれる時間	労働時間に含まれない時間
●朝礼 ●手待ち時間 ●やることが義務付けられている掃除の時間等	●タバコ休憩、お茶休憩、昼休憩 ●通勤時間 ●会社飲み会等

（例）出勤簿の記入例

始業・終業の時刻を記入すること!!

2020年4月度出勤簿

部署名:　　氏名:　○○　△△　印

日	始業時刻	終業時刻	労働時間				遅早欠勤時間	備考	印
			所定内	時間外	深夜	休日			
1(水)	8:00	17:25	:	:	:	:	:	○○現場	
2( )	:	:	:	:	:	:	:		
3( )	:	:	:	:	:	:	:		
4( )	:	:	:	:	:	:	:		
5( )	:	:	:	:	:	:	:		
6( )	:	:	:	:	:	:	:		
7( )	:	:	:	:	:	:	:		
8( )	:	:	:	:	:	:	:		
9( )	:	:	:	:	:	:	:		
10( )	:	:	:	:	:	:	:		
11( )	:	:	:	:	:	:	:		
12( )	:	:	:	:	:	:	:		
13( )	:	:	:	:	:	:	:		
14( )	:	:	:	:	:	:	:		
15( )	:	:	:	:	:	:	:		

KAWAII DOBOKU
かわいい土木
MIKAMI MIE
第28回

若き技術者の挑戦が生んだレンガの樋

穀倉地帯として知られる埼玉県比企郡吉見町にある天神沼樋と永府門樋は、溜池の水を耕作地へ引き、かんがい後に排水する農業施設。汚れの溜まりにくい卵型水管や施工性にすぐれた箱型門樋など、西欧技術を吸収した若手技術者たちの挑戦の軌跡をたどった。

天神沼樋、永府門樋
埼玉県比企郡吉見町

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）

住宅の隙間を流れる細い水路の先に、卵を逆さまにした形にぽっかりと開いたレンガの穴。明治期に日本に導入された「卵形水管」だ。

ここは埼玉県の川越から10kmほど北にある比企郡吉見町。卵型水管は、天神沼という農業用溜池の水を田へ引き込むために、沼の堤防の下に通した樋。若手技術者たちのチャレンジ精神の結晶だ。

▲堤防から見た天神沼。写真の左側の堤防に樋の呑口がある。

オランダ人お雇い技師から最先端技術を吸収

吉見町は、西側の丘陵地帯と、東南に広がる広大な水田地帯からなる。天神沼は江戸時代に、丘陵につくられたいくつもの溜池の一つだ。ここから田へ引き入れた水は、かんがい後に1kmほど南に設けた永府門樋から、市野川用水を経て市野川へ排水される。水田を媒介する水のインとアウトだ。

▲天神沼樋の卵形水管の吐口。写真などでよく見る神田下水とそっくりだ。

天神沼の樋は、当初は木造だったが、1902年（明治35年）の洪水で流出。翌年に復旧されたのが、現在まで遺るレンガ造の施設だ。取水する呑口は楕円形の集水桝になっている。水はそこから沼の堤防を貫通する卵型管を通って、出口である吐口へと流れる仕組みだ。

卵形管は、1846年にイギリスで考案された。下部の狭まった楕円形の断面形状とすることで、水量が少なくても水深と流速を保つことができる。汚物などが底に溜まりにくいので、下水管にはうってつけだ。日本では明治以降、横浜や神戸の外国人居留地、東京の神田といった都市の近代下水道に採用された。

しかし、下水道以外でレンガ造の卵形水管が施工された事例は、ほとんど知られていないという。なぜ、農業施設である天神沼樋に用いられているのか。

長い間の鎖国が終わり、西欧の土木技術が一気に流入したのが明治という時代だ。殖産興業を掲げる政府は高給を支払い、“お雇い外国人”と呼ばれた外国人技術者を招聘した。なかでも河川整備で活躍したのが、ムルデル、エッシャー、ファン・ドールン、デ・レーケといったオランダ人技師たち。前述の神田下水の卵形管を設計したのも、デ・レーケの指導を受けた内務省技師、石黒五十二だ。

そんな最先端の土木技術を積極的に吸収しようとしたのが埼玉県だった。技術者の育成制度を設け、ムルデルが指導していた内務省土木局の利根川出張所に、伝習生として若手を派遣した。天神沼の特異な形式の樋は、埼玉県が直営で施工したものだ。

▲天神沼樋の全景。卵形水管の断面は高さが１m足らず、幅が50～60cm程度と意外に小ぶりだ。両脇の翼壁の最上部にはかわいらしい塔が載っている。樋門の上の開口部は、後年に設けられた余水吐。

明治の新建材「レンガ」で装飾性と施工性を両立

一方、排水側の永府門樋もまた、埼玉県の技術指導によって築かれたものだ。

天神沼から、一面に広がる枯れ田を眺めつつ歩くこと20分。耕地からの排水路が市野川用水に合流する箇所に、永府門樋があった。門扉はすでに取り外されているものの、もとは２連のゲートからなる箱型の樋門で、1901年に木造からレンガ造へと改築されたという。かつては水路を渡る橋としての役割も果たしていた（現在は通行禁止）。

明治期につくられた埼玉県のレンガ樋門は、当初はアーチ型で装飾を施したものが一般的であったが、施工性や実用性を追求した結果、次第に箱型で装飾の少ないものが主流となった。永府門樋はその進化の過程を示しており、シンプルな箱型でありながら、「蛇腹（じゃばら）」と呼ばれるレンガの装飾をまとっている。

明治中期から昭和初期にかけて、埼玉県には天神沼樋や永府門樋をはじめ、250基を上回る数の樋管や樋門がレンガ造で築造された。当時の日本では、レンガ自体が新しい建設材料。深谷市には日本煉瓦製造会社もでき、レンガは埼玉県を支える代表的な近代産業となった。

西欧の技術を旺盛に吸収し、新しい材料で最先端のインフラをつくる――。県内に数多く遺るレンガ樋には、希望に燃えた当時の若手技術者たちの奮闘が刻まれている。

▲手すりの上部には、レンガを斜めに並べて角を見せる「蛇腹」の装飾が施されている。桁部分は石材で、右から左へ「永府門樋」の文字が刻んである。

▲天神沼や隣接する大沼から引いた水でかんがいを行う水田地帯。

アクセス access

東武東上線東松山駅から鴻巣駅西口行きバスで約10分、あるいはJR鴻巣駅から東松山行きバスで約15分の「亀の甲」停留所下車。そこから徒歩1分。

「建設産業における女性の定着促進に向けた新計画」の策定について

国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課

1. はじめに

令和2年1月16日、建設業5団体（（一社）日本建設業連合会、（一社）全国建設業協会、（一社）全国中小建設業協会、（一社）建設産業専門団体連合会、（一社）全国建設産業団体連合会）、建設産業女性活躍推進ネットワーク（各地において女性活躍に取り組む団体で構成されるネットワーク）及び国土交通省は共同で「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画 ～働きつづけられる建設産業を目指して～ Plan for Diverse Construction Industry where no one is left behind」（以下、新計画）を策定しました。

新計画においては、「働きつづけられるための環境整備」に重点を置くことを端的に表現するため、これまでの「女性活躍」ではなく「女性定着」という表現を使用しています。

本稿では新計画策定の背景やその内容について紹介します。

令和2年1月16日、策定委員会の構成メンバー（代表：須田委員長）から大臣に新計画を手交

2. 前計画（もっと女性が活躍できる建設業行動計画）策定について

建設産業がこれまで以上に女性が就業しやすい業界を目指すことは、男女問わず誰もが働きやすい業界になることを意味し、業界全体の活性化にもつながります。こうした目的のもと、平成26年に建設業5団体と国土交通省が共同で、「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」（以下、前計画）を策定し、以降、自主計画の策定や快適トイレの推進等の様々な取組を、官民が一体となって行ってきました。

その結果、女性技術者は平成26年の1.1万人から平成30年には1.8万人へと1.64倍増加し、女性技能者は平成26年の8.7万人から平成30年には10.4万人へと1.19倍増加し、職場や建設現場の環境が改善される等、多くの成果が上がってきています。

3. 新計画策定の必要性

前計画の策定後、以下のような建設産業を取り巻く環境の変化があり、より女性が就業しやすい環境が整いつつあるなか、環境の変化を踏まえた取組の見直しを行う必要がありました。

- ●働き方改革関連法や新・担い手３法を受けて、建設産業においても働き方改革の取組を進める必要がある。
- ●i-Construction等の取組により、生産性向上、働き方改革が可能に。
- ●建設キャリアアップシステムの運用が開始。建設技能者の就業履歴等の情報が蓄積されるとともに、その情報をもとにした能力評価制度が始まる。
- ●より高まる担い手確保の要請と、多様な価値観を尊重する職場環境整備の必要性がある。

これらの環境の変化に対応しながら、前計画をより実効性のあるものとしていくことが必要であり、前計画の策定から5年目を迎える令和元年度、次の5年間を見据え新たな計画を策定しました。

新計画の策定にあたっては、前計画策定時の構成メンバーに「建設産業女性活躍推進ネットワーク」を加えて策定委員会を設置し、全国10ブロックでの意見聴取会の開催や、アンケートを通じた実態調査を実施して、女性の就業についての課題等の把握を行いました。

■ 新計画策定のための意見聴取会

全国の女性技術者・技能者、女性経営者や、建設産業女性活躍推進ネットワークに加え、男性経営者、業界団体、地方自治体など、幅広い方々にお集まりいただき、令和元年7～8月に全国10ブロックで開催しました。

参加いただいた全ての方から意見をいただき、数多くのご意見が新計画に反映されています。

■ アンケートを通じた実態調査

令和元年8～9月にかけて、全国47都道府県や、前計画の策定団体ではない多くの建設産業団体に対して、女性活躍推進に関する取組実態や女性活躍推進の取組みについての課題、前計画の認知度等を調査しました。

ここで得られた回答から前計画の課題を抽出され、その改善内容を新計画に盛り込みました。

4. 新計画について

意見聴取会やアンケートを通じた実態調査の結果、建設産業における女性の就業をさらに促進するためには、就業の継続が大きな課題であることがわかり、新計画は、建設産業で働く全ての女性が「働きがい」と「働きやすさ」の両立により、就業継続を実現することを目的にして、「働きつづけられるための環境整備」を中心に３つの柱で構成しています。また、それぞれの柱の趣旨を達成するための個別の目標を設定しています。

さらに、今後、様々な場面で新計画の周知・普及を行っていくため、SDGsのアジェンダを念頭においた新計画の英語名称も設定しています。

●新計画の内容について（新計画の概要）

計画の柱	官民を挙げた目標	取組内容（主な取組例）	
働きつづけられるための環境整備を進める	「女性の入職者に対する離職率の割合」を令和6年までの間、前年度比で減少させる。 2014 2015 2016 2017 建設業 71.0% 103.7% 79.7% 66.7% 産業計 85.3% 88.4% 91.6% 92.0% 出典：雇用動向調査を基に国土交通省で算出	**1.建設産業の女性定着に向けた意識改革の必要性** イクボス宣言の推進（社内広報などで宣言を見える化） **2.働き方改革の取組の推進** 施工時期の平準化の推進、適正な工期の設定 **3.「働きがい」と「働きやすさ」が両立できる環境の整備** 柔軟な働き方（短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワーク、ワークシェアリングなど）ができる環境整備 **4.働きやすい現場の労働環境の整備** 工事の現場において快適トイレや更衣室などの導入促進	**5.復職に向けたサポート環境の整備** 建設キャリアアップシステムを活用して職場復帰に就業履歴を証明、能力評価基準を活用してキャリアパス例を提示 **6.更にスキルアップできる環境を整える** Web学習プログラムなどの職場外での技術・技能向上に向けた機会の提供
女性に選ばれる建設産業を目指す	「入職者に占める女性の割合」を令和6年までの間、前年度比で増加させる。 2014 2015 2016 2017 建設業 19.5% 15.0% 21.2% 19.4% 産業計 54.6% 52.9% 52.9% 51.3% 出典：雇用動向調査を基に国土交通省で算出	**1.建設産業の魅力、働きがいの発信などによるイメージ戦略** 教育現場と連携した、学生とその保護者に対する建設産業の魅力のPR活動（現場見学会や出前講座の実施など） **2.企業や業界団体の女性定着に関する理解の促進** 女性定着に関する企業の好事例の情報発信 **3.新しい建設産業の魅力を創造・発信** iConstructionの取組などの建設産業における働き方改革の取組についての情報発信	**4.女性が活躍している仕事例の紹介** 女性が活躍している仕事例の事例を収集し、情報発信 **5.えるぼし、くるみんの認定取得に向けた取組を促進** アンケート調査を通じた認定取得に向けた取組の実態把握や、その結果を踏まえた実効性のある取組（説明会における認定取得に向けた働きかけなど）を業界と連携して実施 **6.建設産業に関係する制度の整備など** 建設産業の現場における労働法制の影響などに関する整理（女性技能者の坑内労働など）
建設産業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる	①令和6年までに新計画の内容を認知度100%を目指す。 ②令和6年までに都道府県単位で活動している団体の「建設産業女性定着支援ネットワーク」への加入をすべての都道府県で目指す。	**1.計画の普及を図るための広報活動** 新計画策定委員会に参加していない産業団体に対するPR方法の検討 **2.建設産業女性定着支援ネットワークのさらなる活動の充実、全国展開** 建設産業女性定着支援ネットワークの構成団体が各地で行う地域ぐるみの活動の支援	**3.地域中小建設企業における女性技術者・技能者の確保・育成** 各地域における女性定着のための取組の推進 取組の趣旨と姿勢を明確にするため、「建設産業女性活躍推進ネットワーク」の名称を「建設産業女性定着支援ネットワーク」に変更。

まず最初の柱の「働きつづけられるための環境整備を進める」については、部下や同僚の育児等に配慮・理解のある上司のことを指す「イクボス」の取組等の「建設産業の女性定着に向けた意識改革の必要性」を新計画全体の最初の項目として記載しています。これは、各ブロックで開催した意見聴取会のすべてにおいて、女性定着を促進するための意識改革の必要性が指摘されており、世代や役職に関わらず、建設産業で女性が働くことの理解を深めることが必要であるためです。また、従来の慣習にとらわれない柔軟な働き方を目指して、施工時期の平準化の推進や適正な工期の設定等の「働き方改革の取組の推進」についても記載しています。

次の柱の「女性に選ばれる建設産業を目指す」については、建設産業全体の魅力が向上する取組を通じて、女性に選ばれる産業を目指す必要があることから、建設産業の魅力、働きがいの発信等によるイメージ戦略やえるぼし、くるみんの認定取得の促進等の取組を記載しています。

最後の柱の「建設産業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる」については、団体や企業により自主的な取組が促進される環境整備をするため、各地域における女性定着に取り組む団体を応援する等の取組を記載しています。また、取組の趣旨と姿勢を明確にするため、「建設産業女性活躍推進ネットワーク」の名称を変更し、「建設産業女性定着支援ネットワーク」に改めて、地域ぐるみで建設産業で働く女性を応援する活動を促進します。

■ 建設産業女性定着支援ネットワーク

全国各地に組織されている、女性の定着を推進する団体の相互交流や情報交換、連携等を促すことにより、建設産業で働く女性の入職促進、定着を図ることを目的として、平成30年度に始動。現在、32団体で構成されています。

令和2年3月1日、「建設産業女性活躍推進ネットワーク」から「建設産業女性定着支援ネットワーク」に改称

HP http://genba-go.jp/woman_network/

5. おわりに

今後は新計画の実行段階に移りますが、本年を「建設産業女性定着元年」と呼べるような年とするため、全国で「女性定着」が実現するよう官民挙げて取組を進めてまいります。

建設業しんこう
Apr.2020 No.517
令和2年4月10日発行
第45巻 第1号 通巻第517号
■編集・発行
一般財団法人 建設業振興基金
〒105-0001 東京都港区虎ノ門4-2-12虎ノ門4丁目 MTビル2号館

PROFESSIONAL

豊富な経験と専門知識が武器
職人たちを指揮する現場の旗頭

登録基礎工基幹技能者
丸泰土木株式会社
佐々木 竜也（ささき たつや）さん
1972年1月生まれ　宮城県出身

見上げるほどの大型クレーンや杭打機が並ぶ建設現場に、活気ある声が飛ぶ。職人たちの動きに細やかに目を配り、基礎工事を取り仕切る佐々木竜也さん。丸泰土木株式会社に勤めて28年。施工計画をもとに工程から品質、安全に至るまでを管理する、現場をコントロールするエキスパートだ。

建設業を営む父の背中を見て育ってきた。「建設業界に入った頃は、現場で働こうとは思ってなかった」と語るとおり、当初は経理担当として入社した異色派だ。しかし研修の一環として現場に出た瞬間、その想いは一変する。「小さな頃から好きだった重機や建設機械が活躍する様子に、目を奪われました」。

その後、自ら望んで現場に転属。周りのベテランたちに鍛えられながら着実に経験を積み、現在は若手を指導する立場に。「自分ができないことは、相手にうまく教えることはできない」という思いから、仕事に関する様々な免許を取得した。技術と技能、どちらの専門知識も兼ね備えた、皆から頼りにされる存在だ。

南本牧ふ頭の建設、液化天然ガスタンクの建設など、日本全国から海外まで数多くの現場で活躍。どんな現場においても大切にしているのは安全の徹底、そして職人たちの笑顔だと語る。「やるべきことは手を抜かずやる。その中でも笑いのある、明るくメリハリのある現場づくりが大事だと思っています」。

様々な職種のプロが集う現場で指揮をとっていくには、豊富な経験と知識量がものをいう。2012年に『登録基礎工基幹技能者』を取得したことは、現場を取りまとめる力になっているという。「経験や知識量の証明になるので、相手の見方や聞き方も変わりますね」。関係先との協議や調整の際にも意見が取り入れられる場面が多く、厚い信頼を寄せられている。

「自分が携わった計画や工程がぴたりとハマってスムーズに完了した瞬間はなんとも言えない達成感があります」と仕事の醍醐味を語る佐々木さん。若者たちへのメッセージを伺ったところ「“人間がこんなにすごいものをつくれるんだ！”と感じる、とてもやりがいのある仕事。建設業は今後もなくなることのない必要とされる仕事なので、若い人たちもどんどん業界に入ってきてほしいです」と返ってきた。数多くの現場を経験しながらも「まだ行ったことのない場所や難しい現場にあえて挑むのが好き」と語る目は、登録基礎工基幹技能者としての熱意と好奇心に満ちている。

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。