

No. 525

建設業

建設産業の今を伝え
未来を考える

しんぶん

2

Feb. 2021

建設業退職金
共済制度（建退共）について



令和3年度

1級

建

電気工事

築

施工管理技術検定

受験申込受付期間

令和3年 1月29日(金)～2月12日(金)

申込方法

- 初めて受験申込を行う方は願書を購入して書面で受験申込(新規受験申込)
- 平成15年度以降に受験申込実績のある方は、インターネット受験申込または願書を購入して書面で受験申込(再受験申込)

令和3年度制度改正

今回のお申込みより、施工管理技術検定は大きく制度が変わります。
新しい制度の内容については、本財団ホームページにてご確認ください。

第一次検定試験日 令和3年 6月13日(日)

第二次検定試験日 令和3年10月17日(日)

試験地 札幌・仙台・東京・新潟・名古屋
大阪・広島・高松・福岡・沖縄

願書 1月15日(金)から販売します。

ご注意!!

インターネット申し込みをする場合は、事前に願書を購入する必要はありません。

国土交通大臣指定試験機関

一般財団法人 建設業振興基金 試験研修本部

〒105-0001 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6階
電話 03(5473)1581

試験案内



www.fcip-shiken.jp

CONTENTS

特集

建設業退職金 共済制度(建退共)について

02

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

- I. 建退共制度とは
- II. 建退共制度の特徴
- III. 建退共制度の手順
- 建設キャリアアップシステム(CCUS)
- IV. おわりに

FOCUS

工業高校紹介
宮崎県立延岡工業高等学校

08

■ インタビュー：西川 和弘 先生

PRESCRIPTION

日本経済の動向 10

- RCEPにより東アジアで誕生する巨大な自由貿易圏

建設経済の動向 11

- コロナ禍で有効な教育ツールに、伝承テック

連載 働き方改革関連法案に対応!!
建設業の労務管理 12

- 【第11回】
就業規則について②

連載 かわいい土木【第36回】 14

- 猿橋
／山梨県大月市

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。

しんこうWeb 検索

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

建設業
しんこうWeb
建設産業の今を伝え
未来を考える

年頭所感

2020年12・2021年1月 No.524
年頭所感






特集

建設業退職金 共済制度（建退共）について

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

I 建退共制度とは

建退共制度は建設業の現場で働く労働者のため、中小企業退職金共済法に基づき、昭和39年に国が創設した退職金制度です。

建退共制度は、事業主の方々が、現場で働く労働者の共済手帳に、働いた日数に応じて掛金となる共済証紙を貼り、その労働者が、多くの工事現場を勤め上げて、最終的に建設業界を退くときに、建退共から退職金を支払うという建設業界全体の退職金制度となっています。

関係各位のご支援の下、制度創設以来、令和2年11月末までの退職金支払い件数は253万件、支給総額は1兆8,603億円に達し、最高支給額は1,264万円となっており、共済契約者（事業主、会社、企業）数は17万事業所、被共済者（加入労働者）数は219万人となっています。

また、建退共制度の事務負担を軽減するとともに対象労働者

を的確に把握し就労実績に応じた確実な掛金充当を図るため、令和2年10月より建退共の掛金納付方法に証紙貼付方式に加え電子申請方式が追加されました。令和2年10月から半年間は試行的に実施し、令和3年3月から電子申請方式を本格的に実施することとしております。なお、証紙貼付方式は引き続き利用することができ、原則、工事現場ごとに元請が証紙貼付方式または電子申請方式のいずれかを選択することとなります。

厚生労働省においては、近年の金融市場の状況等を踏まえ、令和3年10月より制度の安定的な運用を図るべく予定運用利回りを1.3%に引き下げるとともに制度の魅力を損なわないよう掛金日額を320円に引き上げることについて取りまとめが行われました。今後、関係法令の改正が行われ、予定運用利回りの引き下げ等が実施されます。

II 建退共制度の特徴

建退共制度のメリットとして5つの特徴があります。

① 国の制度なので安全確実かつ簡単

退職金は国で定められた基準により計算して確実に支払われます。手続はきわめて簡単です。

② 退職金は企業間を通算して計算

退職金は、A社からB社にかわっても、それぞれの期間が全部通算して計算されます。

③ 国が掛金の一部を補助

新たに加入した被共済者（労働者）については、国が掛金の一部（初回交付の手帳の50日分）を補助します。

④ 掛金は損金扱い

掛金は、税法上全額について、法人では損金、個人企業では必要経費として扱われます。

⑤ 経営事項審査で加点

公共工事の入札に参加するための経営事項審査において、建退共制度に加入し履行している場合には、客観的・統一的評価の対象として加点評価されます。

III 建退共制度の手順

▶ Step1 加入するには

各都道府県建設業協会内にある建退共の支部で「建設業退職金共済契約申込書」及び「建設業退職金共済手帳申込書」の必要事項を記入して申し込んで下さい。(加入手続に費用はかかりません。)

※事業主は、建設業を営む方なら元請、下請の別を問わず、許可を受けている、いないにかかわらず契約できます。

※労働者は、建設現場で働く方なら、職種にかかわらず、また、日給・月給に関係なく加入できます。ただし、労働者のための制度ですので役員報酬を受けている経営者は加入することができません。

また、国籍を問わず外国人労働者も加入することができますが、本所で働く事務専用社員は加入することができません。

さらに、中退共、清退共、林退共との重複加入もできません。

▶ Step2 加入すると

事業主には「建設業退職金共済契約者証」、現場で働く労働者には「建設業退職金共済手帳」が交付されます。



▶ Step3 掛金を納めるには

A 共済証紙方式

- 「共済証紙」を「共済手帳」に貼り消印することで納めたこととなります。

最寄りの金融機関で共済契約者証を提示して共済証紙を購入してください。

※令和3年10月より掛金日額310円は320円へ引き上げられます。

- 共済証紙の貼り方は(1日働いたら1枚の証紙を手帳に貼付)雇用している労働者に賃金を支払う都度(少なくとも月1回)、公共・民間工事を問わず働いた日数分の共済証紙を共済手帳に貼り、消印をすることで掛金を納めたこととなります。

※掛金は全額事業主が負担するものであり、給与の天引き等で一部でも労働者に負担させることはできません。

- 共済証紙の購入は?

共済証紙は、都市銀行・地方銀行・第2地方銀行・一部の信用金庫、信用組合などで購入できます。(一部取り扱いのない店舗もございますので金融機関へご確認ください。)



B 電子申請方式

● 退職金ポイントの振込

ページまたは口座振替により「退職金ポイント」を振り込んでください。

● 就労実績ファイルの作成

就労実績報告作成ツールに公共・民間工事を問わず働いた日数を入力し、就労実績ファイルを作成してください。

※工事情報、就労履歴を建設キャリアアップシステムからダウンロードして就労実績報告ツールへ取り込む予定としております。

● 就労実績ファイルの登録

電子申請サイトに就労実績ファイルを登録してください。

● 掛金の充当

建退共本部において、被共済者の就労実績に応じて、退職金ポイントより掛金へ充当します。

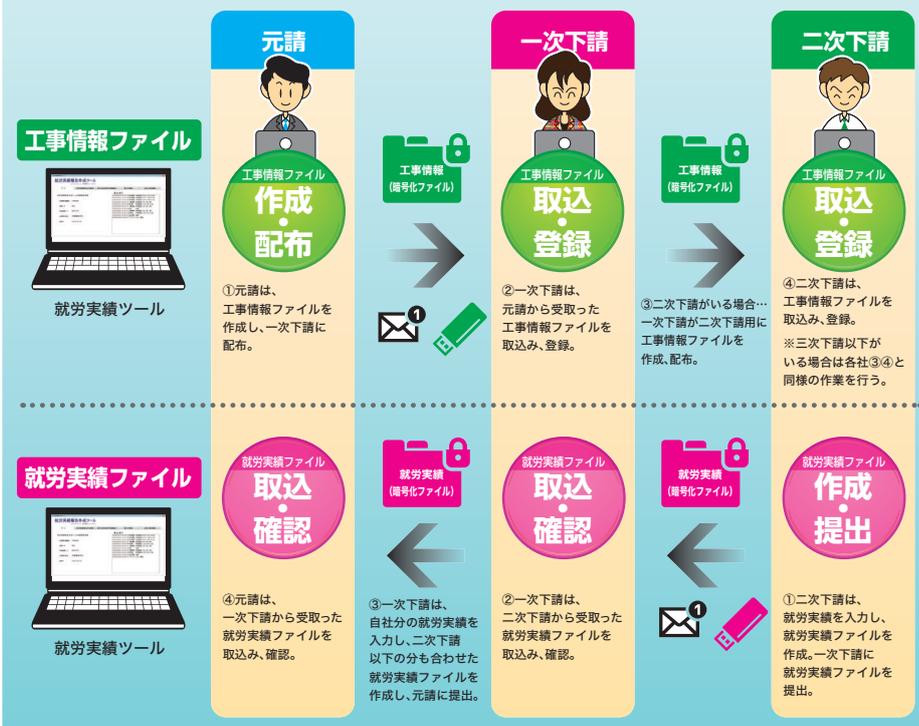
※掛金(退職金ポイント)は全額事業主が負担するものであり、給与の天引き等で一部でも労働者に負担させることはできません。

電子申請方式のご案内

電子申請方式の流れ

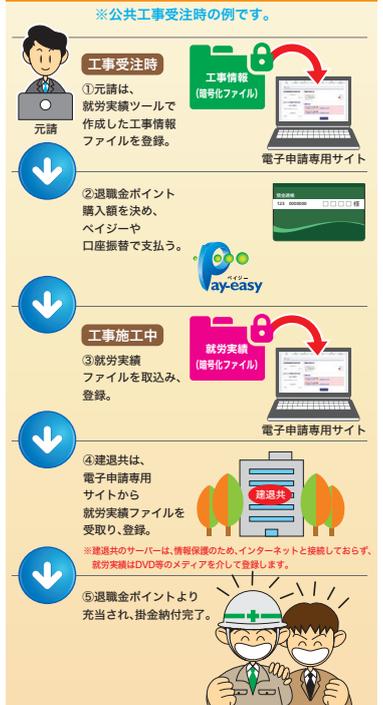
電子申請方式では「就労実績報告作成ツール(就労実績ツール)」と「電子申請専用サイト」を使用します。

工事情報ファイル・就労実績ファイルの作成と登録 (就労実績ツール)



※元請は工事情報、下請は就業履歴を建設キャリアアップシステム(CCUS)からダウンロードして就労実績ツールに取込む予定としております。

建退共へ就労実績報告・掛金納付 (電子申請専用サイト)



電子申請方式の受付は、令和3年3月開始予定

建退共電子申請方式のご案内

電子申請方式とは

月に一度、共済契約者(主に元請)が就労日数を電子申請専用サイトに報告し、予めページまたは口座振替でご購入いただいた退職金ポイントを就労日数に応じて掛金として充当し、納める方式です。掛金の充当状況は電子申請専用サイトで確認可能です。掛金充当の流れは裏面をご覧ください。

電子申請方式を利用するためには

- 今後も既存の退職金納付方法は継続します。届出納付方式、または電子申請方式(※)を利用する場合は、原則、いずれか一方を選択する必要があります。
- 電子申請方式の導入後も共同納付手帳は変わりません。電子申請方式の導入の有無にかかわらず、また共同納付手帳が完了となっても、今後は2年ごとに手帳の更新を続けていただくこととなります。
- 電子申請方式の導入後は、掛金納付履歴に応じて、情報から建退共共済者の住所別に届出で報告の報告状況が異なります。
- 建設キャリアアップシステム(CCUS)との連携(予定)で、就労日数よりも勤続年数もアップします。
- 掛金も納付する手帳とは異なり、支払と受取りの両方が必要ありません。(電子申請分・届出納付分それぞれに請求する必要はありません。)

建退共の掛金納付方法は、現在の「届出納付方式」に加え「電子申請方式」を追加することにより、労働法令が改正され、令和2年10月1日より実施可能となりました。建退共本部としては、令和2年10月～令和3年3月の半年間はシステム運用に万全を期すため、参加ご意向いただいた元請企業のみで先行的に実施いたします。令和3年3月までに電子申請方式の全面的な本格稼働を予定しております。

- ① 就労実績報告作成ツールから「電子申請方式申込書」を出力し、建設共済本部に提出(建設共ホームページからもダウンロードできます。)
- ② 建設共より届出IDとパスワードを記載した専用サイト開通通知を郵送いたします。
- 元請は、電子申請専用サイトへの就労報告をパソコンで行い、被共済者の関係については、パソコン及びスマートフォンでもご利用いただけます。
- 下請は、元請が負担した下請労働者賃金を確認するために電子申請専用サイトを利用することも可能です。(電子申請方式申込書の提出が必要です。)

下記URLよりPDFをダウンロードできます。

<http://www.kentaikygo.taisyokukin.go.jp/seido/seido10.html>

▶ Step4 共済手帳の更新時期は

● 250日分の証紙を貼り終えた場合

共済手帳に250日分(1冊目の掛金助成手帳は200日分)証紙を貼り終えたら、速やかに建退共に手帳を提出して更新手続きを行ってください。

● 次回更新時期が到来した場合

令和2年11月以降に建退共が発行した手帳の表紙には、「次

回更新時期」が記載されております。「次回更新時期」が到来したときは、250日分の証紙を貼り終えていない場合でも、速やかに更新手続きを行ってください。

● 次回更新時期が記載されていない手帳の場合

交付日から2年を経過した手帳は、250日分の証紙を貼り終えていない場合でも、速やかに更新手続きを行ってください。

▶ Step5 被共済者が退職したときは

被共済者(労働者)が事業所を退職した時は、必ず共済手帳をお渡しください。また、退職金の受給資格を有する被共済者に対

しては、退職金の請求ができる旨をお伝えください。

▶ Step6 退職金を受け取るには

退職金は、共済手帳に貼り終わった共済証紙及び電子申請による退職金ポイントを合計した掛金が12月(21日分を1ヶ月と換算)以上になって、建設関係の仕事をしなくなったときなど

に、労働者又はその遺族からの請求により、その請求人に直接お支払いします。

● 請求するには?

退職金請求書に必要事項を記入して、共済手帳・住民票・退職所得の受給に関する申告書・個人番号並びに身元確認のための書類等を添えて、建退共支部まで提出してください。

● 受け取り方法は?

退職金は、請求書に記入された請求人個人の普通預金口座に直接振り込まれます。

● 退職金の額は?

以下の表のとおりとなっており、働いた年数が長いほど有利となります。

※令和3年10月より掛金日額310円は320円へ引き上げ、予定運用利回り3.0%は1.3%へ引き下げられます。

退職金額比較表(試算)

(単位:円)

納付月数	改正後(320円/1.3%)		現行(310円/3.0%)		参考 差額(退職金額)
	掛金総額	退職金額	掛金総額	退職金額	
12月(1年)	80,640	24,000程度	78,120	23,436	+1,000程度
24月(2年)	161,280	161,000程度	156,240	156,240	+5,000程度
60月(5年)	403,200	414,000程度	390,600	410,781	+3,000程度
120月(10年)	806,400	894,000程度	781,200	945,903	△52,000程度
240月(20年)	1,612,800	1,933,000程度	1,562,400	2,256,366	△323,000程度
360月(30年)	2,419,200	3,039,000程度	2,343,600	3,902,745	△864,000程度
480月(40年)	3,225,600	4,268,000程度	3,124,800	6,036,723	△1,769,000程度

(注)1 この比較表は、最初から日額320円ではじめた人の場合で、証紙と退職金ポイントを合計した252日分を1年と換算して計算した退職金の額です。

2 掛金納付月数が12月以上24月未満の遺族請求の場合、退職金額は掛金相当額となります。

3 改正後(320円/1.3%)は試算額となりますので、ご注意ください。

掛金総額計算例

掛金日額310円、掛金納付年数2年の場合
 $2年 \times 12月 \times 21日 \times 310円 = 156,240円$

建設キャリアアップシステム (CCUS)

建設キャリアアップシステムは2019年4月の本運用開始以降、建設現場で就業履歴情報の登録が始まり、登録件数も技能者43万人、事業者8万2千社と増加を続けています。

2020年4月には、国土交通省のレベル判定システムがスタートし、専門工事業団体における能力評価制度に対応した賃金額の検討開始、建退共掛金の確実な交付に繋がる建退共電子化の試行実施が始まるなど、この一年でCCUSを軸とした国の施策も大きく進展しています。

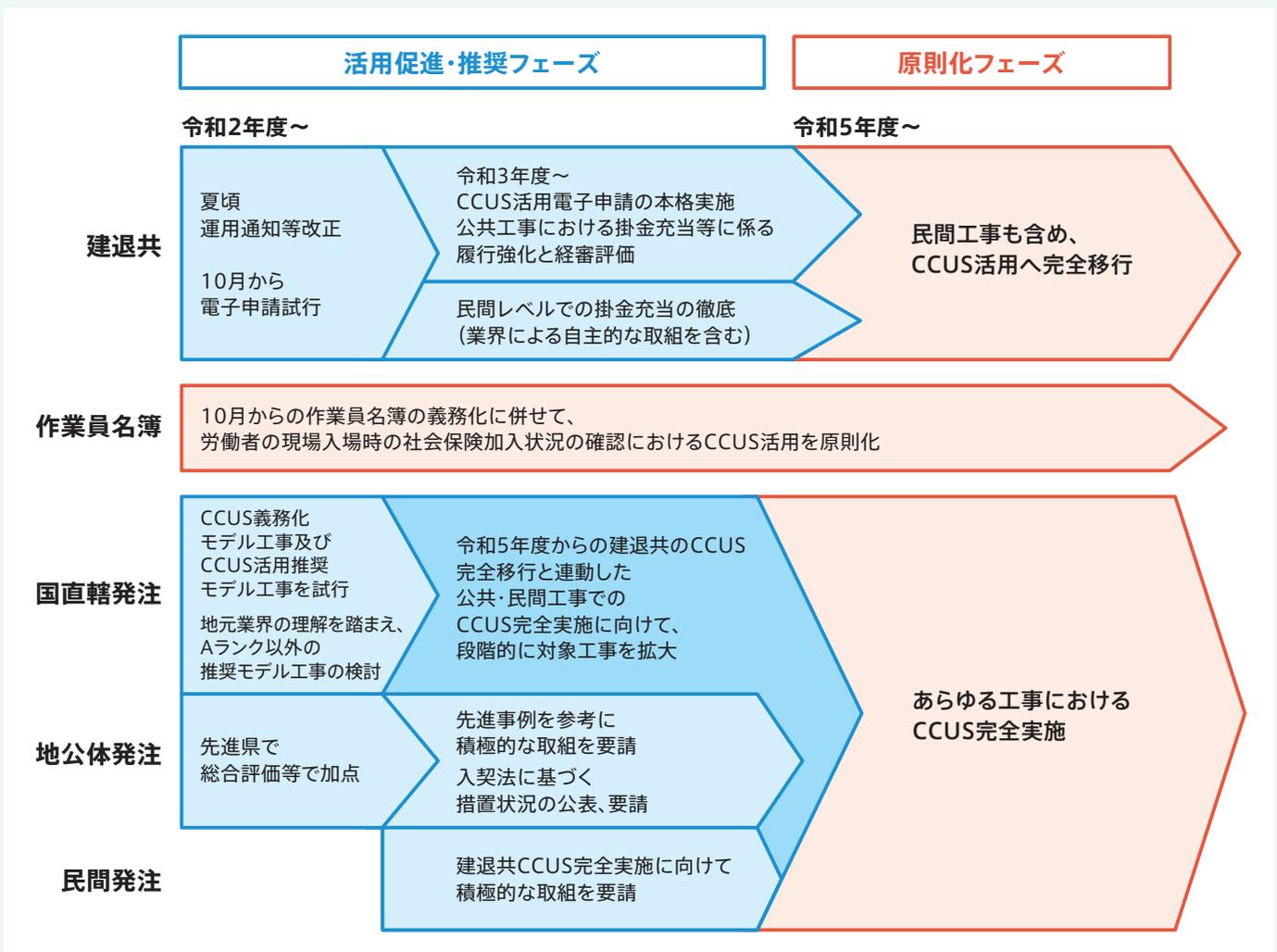
国土交通省が、20年3月に公表した「官民施策パッケージ」は、2023年(令和5年)度から「あらゆる工事でのCCUS完全実施」、技能者のレベルに応じた賃金支払いの実現、さらなる利便性・生産性向上、の三本柱で、官民で取り組む具体的な内容と時期を明示しています。

また、「あらゆる工事でのCCUS完全実施」をするために、①建設業退職金共済(建退共)のCCUS活用への完全移行、②社会保険加入確認のCCUS活用の原則化、③国直轄での義務化モデル工事実施等、公共工事等での活用、の三つの具体策と道筋を提示しています。



建退共・CCUS適用民間工事 標識シール

「あらゆる工事でのCCUS完全実施」に向けた道筋



公共発注者には、CCUSの活用促進が公共工事入札契約適正化法(入契法)の適正化指針に明記されたことを受け、適切な対応と協力を求め、都道府県には管内市町村への周知も求めています。すでに、多くの都道府県で総合評価落札方式や入札参加資格審査などで加点を導入または検討がされています。

(一財)建設業振興基金CCUS事業本部においては、CCUSと建退共との連携機能の開発に着手するほか、作業員名簿等の帳票出力の拡充、CCUS登録済み事業者を発注者が検索可能とする機能の提供など、システムの改善と利便性向上とともに、モデル工事をはじめとした現場の運用を支援してまいります。CCUSを現場で運用する際、下請事業者への説明には新版の「教育用動画」をご活用ください。

また、Web会議システムを用いてご希望の場所(会場)と本財

団を繋いで、CCUSの概要や登録方法、現場運用などの説明や質疑応答を行う「CCUSサテライト説明会」もご好評をいただいております。引き続き、FAQの充実やメールお問い合わせへの迅速な回答、対面で新規登録ができる「登録窓口」(認定登録機関)の拡充に努めてまいります。

CCUSが「業界共通のインフラ」として、皆様の信頼を得られるよう適切な運用に努めるとともに、システムの目的である技能者の処遇改善を実現するために、技能者・事業者のシステムへの登録を入り口に、あらゆる現場で技能者の就業履歴が確実に蓄積されますよう、現場と施工体制の登録、カードリーダーの現場への設置などCCUSの一層の普及にご理解とご協力を賜りますようお願いいたします。

問合せ先 (CCUS)

▶ 一般財団法人建設業振興基金 建設キャリアアップシステム 事業本部

お問合せフォーム

<https://www.ccus.jp/contact#ContactAddForm>
電話でのお問合せは受け付けておりませんのでご了承ください。

Ⅳ おわりに

電子申請方式につきましては、昨年10月より本年3月までの半年間、電子申請による就労実績の登録や建設キャリアアップシステムとのデータ連携など、各種システム運用に万全を期すため、元請事業者のご協力により一部の建設現場において試行的に実施しており、本年3月より本格的に導入することとしております。

この新方式は、掛金の納付状況が事業主(共済契約者)及び労働者(被共済者)ごとに毎月正確に把握でき、掛金の納付実態も透明化され、適正な掛金納付の推進に寄与するものであることから、電子申請方式の普及及び利用促進を図ることとしております。さらに、建設キャリアアップシステム(CCUS)のデータは、被共済者が特定の日に特定の現場で働いたことを裏付けるもので

あり、建退共制度の履行を確保する上で、大きな意味があるものと考えております。

建退共制度あるいはCCUSに加入されていない事業主の皆様におかれましては、優秀な人材の確保、労働者福祉の充実のために、この機会に加入を是非ご検討いただきますようお願い申し上げます。

既にご加入いただいている事業主(共済契約者)の皆様には電子申請方式の導入、CCUSの加入など、制度の趣旨をご理解いただき適切な運営にご協力をお願い申し上げます。

なお、建退共制度について更に詳しくお知りになりたい場合は、建退共HPをご覧ください。建退共本部又は建退共支部(各都道府県の建設業協会)までお問合せください。

問合せ先 建設業退職金共済制度(建退共制度)

▶ 建退共本部

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
加入・履行促進事業部 事業推進課

電話 03-6731-2866

HP <http://www.kentaikyo.taisyokukin.go.jp/>

建退共

検索

スマートフォン
はこちらから



▶ 建退共支部

各建退共都道府県支部は、下記にございます建退共支部一覧で、ご検索ください。

HP <http://www.kentaikyo.taisyokukin.go.jp/shozaichi/shozaichi03.html>

建退共 支部一覧

検索

FOCUS

第68回

「地域との連携なくして、土木教育の未来はない」 川でのフィールドワークを通して 醸成する「地元愛」

清流五ヶ瀬川をはじめとする豊かな川に囲まれた街、宮崎県延岡市。この地で76年の歴史を刻む宮崎県立延岡工業高等学校では、川をフィールドとした自然学習に力を入れています。川辺での暮らしを守るため、先人たちの知恵を凝らした伝統的な川づくりの工法を実践したり、地域の人と協力して川の環境保護に取り組んだり……。『川づくり』にかける想いとその狙いを、西川和弘先生に伺いました。

宮崎県立延岡工業高等学校
土木科

西川 和弘 先生

川づくりをきっかけに 伝統や自然保護の大切さに気付く

西川先生が川をフィールドとした学びを始めたのは、2011年。延岡市に伝わる「なんば引き」という伝統的な杭打ち工法に出会ったことがきっかけだ。「なんば引き」とは、昭和30年代ごろまで全国で取り入れられていた、護岸工事のための伝統工法のこと。課題研究の題材として「なんば引き」による実習を取り入れたのが始まりだった。

こうした活動を行う背景には、同年3月

に起きた東日本大震災があった。テレビから映し出される被災地の状況を目にした西川先生は、改めてライフラインの重要性を実感。自分たちも地域を守るためになにかできないかと模索し、地域の川をフィールドとした活動を始めたという。

「古くから伝わる先人の知恵を学び、また五ヶ瀬川水系の自然を守る活動ができる」と考え、^{えだがわ}家田川という河川に『なんば引き』の工法でやぐらを設置しました。家田川は、もともと蜋の再生に力を注いでいた場所。地域の保存会の協力を得て、立てたやぐらの周りに稲や小石を集めるなど、蜋

が息しやすい自然環境づくりに取り組みました。この活動を通して、地域の人や自然と関わり、教科書だけでは知ることのできない学びを体験してほしいと考えていました」

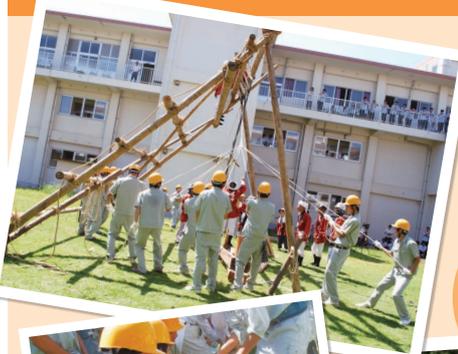
その活動が宮崎県延岡土木事務所や延岡市建設業協会の目に留まり、「川づくりに高校生のアイデアを取り入れたい」と相談が舞い込んだ。地域と関わる絶好のチャンスと捉え、産学官が連携した川づくりプロジェクトがスタートした。

「相談内容は、延岡の中心部近くを流れる祝子川の自然環境をどうすれば保全できるか一緒に考えてほしいというものでした。生徒たちは実際の現場に赴き、絶滅危惧種も多く息する祝子川の植物や生物を守る方法を模索しました。生徒たちは、作業服を着て、実際に体を動かす実習が楽しかったのか、いままでみたことがないくらい目が輝いていたのを覚えています」

調査の末、生徒たちから出たアイデアは、川底に捨て石を置き、その間から根を生やす植物を植える事で、生き物が住みやすい自然環境をつくれなかったかというものだった。

「周囲に自生していた、強い流れにも耐える強靱な根を持つネコヤナギという植物に着目し、実際に捨て石の間に植栽を実施。しばらく観察を続けると、水中根にはウナギやウグイ、ラクマエビなど多くの生物の生息が確

伝統と川を守る活動



土木科「川づくり班」の環境保護活動はさまざまなメディアにとりあげられ、県の教育委員会からも表彰されるほど



▲伝統工法「なんば引き」
祝子川でのフィールドワーク ▶



認できました。自分たちのアイデアによって自然環境が復活した光景を目にした時は、生徒たちもとても感動していましたね。1番の思い出は、生徒たちの活動によって帰ってきた魚をみんなで獲って食べたことです。食べる事で自然のありがたみを身をもって実感した貴重な体験になったと思います」

「川づくりは人づくり」 活動を通して地域の担い手を育てる

家田川でのフィールドワークの後に題材にしたのは、畳を使った伝統的な堤防「畳堤」だ。全国で3ヶ所しか残っていない畳堤のうちひとつが、延岡市にあったのだ。地元の保存会とともに行った「畳堤のモニュメント」制作などを通して、生徒たちは地元の生活に合った土木のあり方を学ぶことができた。なんば引き、多自然川づくり、畳堤のモニュメントづくりと、取り組み内容が違えども、この一連の取り組みの根底には「将来の地域産業を担う人材を育てたい」という西川先生の想いがある。「地域と交流することで延岡を好きになり、将来は延岡で働いてほしい。そんな想いを胸に活動に取り組んでいます。川というのは、暮らしに身近な自然です。この自然に対し、自分たちが主体となり保全活動に取り組むことで、地元への理解だけでなく、愛着も深まっていくと思います」

生徒たちが活動を通して学ぶのは、技術だけではなく。県や市の職員、延岡の建設業関係者といった地域の大人たちと関わることで、社会の厳しさを身をもって学ぶことができた。

「川での実習は、一歩間違えれば事故につながるような危険性もはらんでいますので、危機管理に関しては、地域の方々に厳しく指導していただきました。安全に配慮して真剣に取り組む姿勢は、実際の工事現場で働く大人たちの姿を見て学ぶことができたのだと思います。実際に、川づくり

実習で刺激を受けた生徒たちが、地元の建設会社や市役所に就職するケースが着実に増えてきています。このように“地域との連携”こそが、これからの地域産業を担う人材を育てる、土木教育の命であると考えています」



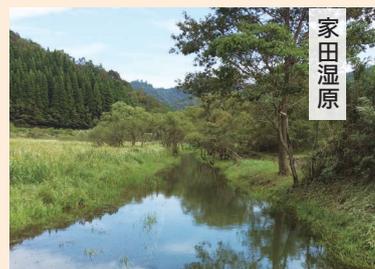
「畳堤を守る会」と共に石像モニュメントを製作。延岡の新たな観光ルートになることを期待

学科を超えて取り組む学びの集大成 「延工シェルター計画」

現在は、これまでの課題研究の集大成として「延工シェルター計画」を進めている。これは地域貢献の一環として、避難所機能を持つ同校が、防災活動に取り組むというもの。校内の案内模型や学校までの誘導灯、非常電源として使用可能な発電機の設置など、土木科・情報技術科・生活文化科の3学科が協力して非常時の体制づくりを進めている。この計画は令和3年度より、全学科で取り組むことが決定した。

定年退職を間近に控えるなか、教員として最後まで、生徒のため、地域のためにと活動を続けている西川先生。「教員にとってなにより大切なのは、自分自身が学び続けることです。そして、私は川をフィールドとして選びましたが、教員のみなさんもなにか1つでも自分が興味を持って取り組めるテーマを見つけられるといいのではないかと思います。教員自身がいきいきと取り組む姿を見せることができれば、自然と生徒たちもついてくるはず。その姿勢を忘れ

ココ推し! 地元の名所



延岡市北川町に広がる家田湿原は、絶滅危惧種の動植物が50種以上生息する学術的にも貴重な湿原。地元の人々のボランティア活動によって美しい景観が維持されたこの湿原は、畳堤につく地元の好きな場所なのだそうです。



広域避難場所指定の使命を果たすべく、「延工シェルター」を通し学校全体で防災教育に注力

ずに、土木の魅力や楽しさを生徒たちに伝えて欲しいと思います」と、これからの土木教育を担う先生たちに、エールを送る。

先生から みんなへ メッセージ



宮崎県立延岡工業高等学校

〒882-0863 宮崎県延岡市緑ヶ丘1丁目8-1

WEB <https://cms.miyazaki-c.ed.jp/6029/htdocs/>

日本がリードしたメガFTAの意義と評価

RCEPにより東アジアで誕生する巨大な自由貿易圏

みずほ総合研究所 チーフエコノミスト 長谷川 克之

「地域的な包括的経済連携(RCEP)」協定が2020年11月15日に東アジアの加盟15カ国によって署名され、今後は発効に向けた各国の国内承認手続きを待つことになる。21年はRCEPが発効する年になることが期待されている。そこで今回は、RCEPの概要を解説するとともに、その意義について考察する。

世界の経済、人口の約3割を占めるRCEP

RCEPは東南アジア諸国連合(ASEAN)10カ国と、日本、中国、韓国、オーストラリア(豪州)、ニュージーランド(NZ)の5カ国の計15カ国が参加する経済連携協定(EPA)だ。15カ国を合計すれば、経済規模(GDP)は約26兆ドルに、人口は約23億人にも達する。経済規模、人口の何れで見ても、世界の約3割を占める巨大な自由貿易圏が誕生することになる。

振り返れば、2012年11月の交渉立ち上げ合意を受け、13年5月に交渉開始、7年半を経て合意に漕ぎつけたことになる。なお、インドについては国内で強い反対があり、交渉の最終段階で離脱を余儀なくされた。域内有数の大国であるインドが離脱したことの経済的な損失は大きく、また、「自由で開かれたインド太平洋(FOIP)」の実現を目指し、インドとの関係強化を図ってきた日本にとっては痛手でもある。今後については、「ASEAN10カ国のうち6カ国」かつ「他の5カ国のうち3カ国」の国内承認手続きを経てRCEPは正式に発効することになっており、21年中の発効が期待されている。

RCEP協定は物品貿易、サービス貿易、投資の自由化や政府調達、知的財産、電子商取引のルールなどを定めたものであり、自由化のルールは世界貿易機関(WTO)におけるルール水準に比べればかなり高いものとなっている。一方で、TPP(環太平洋パートナーシップ)で規定されていた国有企業、環境、労働、規制の整合性については定めがない。また、政府調達に関する規定では中央政府機関のみを対象としており、地方政府機関などは含まれておらず、政府調達市場の自由化も含まれていない。RCEPが「WTO以上、TPP未満」と言われるゆえである。

自由貿易の旗手としての日本の重要性

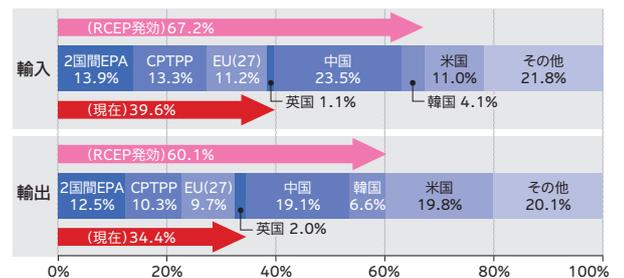
日本にとってRCEPは、中韓両国との初めてのEPAでもある。RCEP参加15カ国間でEPAが締結されていなかったのは日中間、日韓間のみであり、アジア太平洋地域のサプライチェーンにおける大きな欠落(ミッシング・リンク)となっていた。RCEPはこの欠落を埋める。

RCEPにおける関税撤廃率は、15カ国全体で91%(品目数ベース、以下同様)となっている。日本の関税撤廃率は、ASEAN・豪州・NZ向けが88%、中国向けが86%、韓国向けが81%である。他の14カ国の対日関税撤廃率はASEAN・豪州・NZが86~100%、中国が86%、韓国が83%となっている。関税の撤廃は20年単位の長期にわたって進むものだが、東アジア域内での貿易促進上の意義は小さくない。企業としては、モノの関税の撤廃だけでなく、原産地規則や、サービス貿易・投資の自由化などのRCEPの規定に添って、域内での投資、生産、物流戦略を再点検していくことが求められよう。

日本は安倍前政権の下で、成長戦略の要としてEPA/FTA戦略を積極的に推進してきた。既に「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(CPTPP)」(TPP11)、日EUのEPAといったメガFTAを実現させてきた。RCEPが発効すれば、日本の貿易におけるFTA(自由貿易協定)カバー率は輸出で約6割、輸入で7割弱まで拡大し、日本経済にとっても大きな追い風となる(図表)。

また、近年、米中対立が常態化しつつある中、RCEPが日中経済関係の安定化と日中間のビジネスの予見可能性の向上に資することも期待される。さらに、グローバルに見ても、米トランプ政権下での米中、米欧摩擦の激化、英国のEU(欧州連合)から離脱など、自由貿易が危機に晒される中で、日本がリーダーシップを発揮する形で巨大な自由貿易圏が成立することは、世界的にも意味を持つものと評価したい。

図表 日本のFTAカバー率



(注)2019年実績。CPTPPは発効済みの6カ国のみ。英国は現在、日EU-EPAとして発効済み。
(資料)財務省貿易統計より、みずほ総合研究所作成

コロナ禍で有効な教育ツールに、伝承テック

日経コンストラクション編集長 浅野 祐一

国土交通省が掲げるi-Constructionは、建設工事などで数多くの先端技術導入を実現しつつある。一般的には「生産性向上」が目的と考えられる技術導入の本質は、建設現場における人材不足の解消や技術伝承にある。コロナ禍における教育などにも役立つ技術の最新動向を紹介する。

ICT(情報通信技術)やAI(人工知能)、ロボットなど先端技術を続々と建設現場に取り入れる理由として、効率をアップさせたり、必要な人手を減らしたりする生産性向上をイメージする人は多いだろう。確かに、効率化や省人化などが大きな狙いであることは間違いない。

しかしそれ以上に、建設事業に従事する技能者の人材不足が、先端技術を導入する根源的な理由だと理解する方が正確だ。建設会社で新技術導入を進める技術者たちの多くが、この点を強調する。建設技能者は高齢化が進むとともに、若手の入職が十分に進んでいない。建設現場では現状だけでなく、将来にわたる人材不足が深刻な問題となっている。生産性向上による効率化はその副次的な効果とも言える。技術導入による労働環境の改善によって、建設の仕事の魅力を高め、優秀な人材を獲得できるようにすることの方が本質的な狙いなのだ。

人材育成という観点では、建設技能者が持つスキルやノウハウを伝えるという視点で先端技術を用いる「伝承テック」は、これから注目される可能性が高い。

伝承テックとして分類できる技術には、いくつか種類がある。代表例の1つがモーションキャプチャーだ。人の動きをデータ化して解析する。

この技術を利用して、日本塗装工業会と名古屋市立大学芸術工学部の横山清子教授が、熟練の塗装工の動きを解析した例がある。塗装工の動きを棒の動きに置き換えて分析した。テクノロジーを使って分析すれば、何か特徴が見つかるのではと考えたのだ。だが、意外にも王道と言えるような決まった法則は見つからなかった。

それでも、これは1つの発見だ。様々な塗り方でも高い品質で施工できるという点が分かることで、「こうした塗り方でもできるのか」と気づく効果を期待できる。その人に合った方法を見つけるヒントになるのだ。

教えるきっかけ示す視線計測 感染リスクの高い高齢者も協力しやすい

アイトラッキング(視線計測)もスキルを伝えていくうえで有効な手段だ。これは医療分野などで用いられてきた

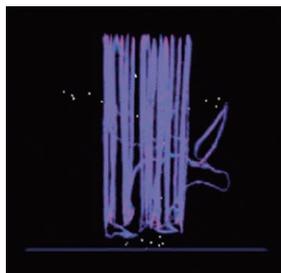
技術で、ベテランが眼鏡型の端末をかけて作業を進め、その際にどこを見ていたかを計測する。ベテランが現場で何をどのタイミングで見ているのかを明らかにできる。

何もないところで、いきなり若手にノウハウを教えろと言われて、簡単に説明できるベテランは少ない。実際の作業で自分が見た映像などを基にすれば、この瞬間でどこを見ているのはこうした理由があるなど、明確に伝えやすくなる。効果的な技能伝承に役立つ可能性が高い技術だ。

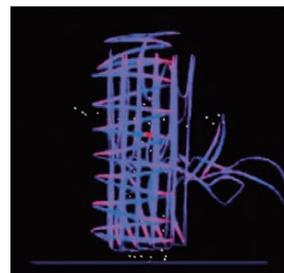
最近では新型コロナウイルスの感染拡大によって、業務のオンライン化や遠隔化などが求められつつある。ノウハウを伝えるための新しい技術はICTとの親和性が高く、遠隔からの指導も容易だ。ウイルス感染への注意がより必要となる高齢のベテラン技能者の協力を得やすくなる部分もメリットと言える。

図 熟練技能者の塗り方はバラバラ

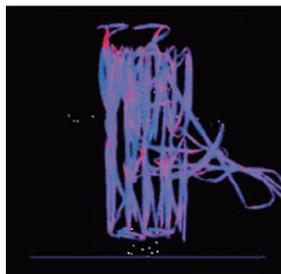
技能者A



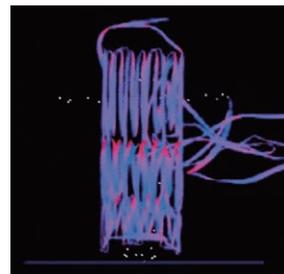
技能者B



技能者C



技能者D



塗装技能者のノウハウをモーションキャプチャーで可視化した結果。塗り方は千差万別であった(資料:日本塗装工業会、名古屋市立大学)

働き方改革 関連法案に対応!! 建設業の 労務管理

第11回



社会保険労務士法人
アスミル
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(社会保険労
務士法人 アスミル)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 ▶ 就業規則について②

就業規則の構成

前回、就業規則の概要について解説をしてきましたが、今回は、就業規則の中身について解説していきます。就業規則を作成するにあたっては誰がどの規則に該当をするのか？雇用形態(正社員、アルバイト等)の違い、職種の違い(現場作業員、事務員等)ごとに労働条件の違いがあるかを整理していく必要があります。その条件の違いにより、就業規則を作成していきます。同じ会社であっても建設業の場合、作業員、設計、営業、事務等様々な職種に分かれることが多く、その職種ごとに労働時間や休日が違うことがあります。同じ会社だからすべて同じ条件ではなく、それぞれにあった規則を作成していくことが大切です。
(下図:「就業規則の構成」参照)

労働時間・休憩・休日

1▶ 労働時間

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。始業および終業の時刻は就業規則に定める必要がありますが、朝礼や朝の掃除が必須の会社であれば、それは労働時間とカウントします。また法定労働時間(1日8時間1週40時間)の範囲で、会社の労働時間(所定労働時間)を定める必要があります。

2▶ 休憩時間

休憩時間とは「使用者の管理下になく、自由に利用できる時間」のことをいいます。この時間は労働時間にはカウントされません。使用者の指示があった場合に即時に業務に就くことが求められ、労働から離れることが保障されていない状態で待機をしている時間は休憩時間ではなく、労働

時間になります。建設業の場合資材の到着を待ったり、前工程を待つような待ち時間は労働時間になりますので、注意が必要です。休憩時間は労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上となり、分割して取得しても問題ありません。現場作業員の場合、昼に60分、午前、午後にそれぞれ30分ずつとるケースをよくみます。この場合は休憩時間を120分とカウントします。

3▶ 休日

法律では毎週少なくとも1回の休日、または4週間を通じて4日の休日を与えなければならないと規定されています。(法定休日)労基法では何曜日でも休日とするとか、国民の休日を休日にするといった規定はありません。あくまで法定休日とは週1回の休日です。それに対して、所定休日は会社が決めた休日をいいます。一方で法定労働時間は1週40時間という縛りがあるため、現実的に1日

就業規則の構成

STEP1 雇用形態により労働条件の相違を確認

		労働時間	休日	退職金	異動
正社員	現場作業員	7時間	日・祝・他	建退共	あり
	事務員	8時間	土・日・祝	中退共	あり
嘱託社員		7時間	シフト週2	なし	なし
パート・アルバイト		シフト	個別契約	なし	なし

STEP2 誰にどの規則を適用させるのかを検討

		就業規則	育児介護	退職金	出張旅費
正社員	現場作業員	○	○	○	
	事務員	○		○	
嘱託社員		○		×	
パート・アルバイト		○		×	

8時間の会社は週休2日が必要になります。(例1:「休日の規定例」参照)

休暇の種類

休暇には、法律で定められた休暇と任意で定める休暇があります。法的なものか任意なものかをしっかりわかる必要があります。

法的	(有給)年次有給休暇 (無給)育児休暇、介護休暇
任意	慶弔休暇等

就業規則には法的休暇については記載の必要がありますが、任意の休暇は会社として定めるのであれば記載の必要があります。一般的に慶弔休暇を定めているケースをよくみますが、これは任意であるため会社として定めがなくても、法的には問題ありません。もし、有給の消化率の低い会社であれば、慶弔休暇を定めるより、何か慶事があったときのお休みはご自身の有給休暇を取得してもらい、会社としてはお祝金等を支給するというのも1つの方法です。年次有給休暇の取得義務が施行されているため、まずは有給休暇の取得率をあげてもらうことが優先です。

年次有給休暇

業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイマー等の区別なく、一定の要件を満たした場合に与えなくてはならない会社から賃金が支払われる休暇のことです。労働者には「時季指定権」といい希望の日に有給を取得する権利があり、会社には「時季変更権」といって、事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に変更を依頼することができます。お互いが気持ちよく消化してもらうためにも、就業規則で取得のルールを決めておくことが重要です。また、就業規則には、有給休暇の賃金等の記載しなくてはならない事項もあります。(例2:「年次有給休暇の規定例」参照)

退職・定年・解雇

会社を辞めるときは①自分から辞める意思表示をする自己都合退職、②会社で定めた定年、③会社から労働者へ退職を促す解雇の3つの種類があります。

自己都合退職、定年については大きな問題はありますが、解雇については「客観的にみて合理的な理由が必要」とされ、社会通念上相当だと認められない解

雇は無効とされます。未だ日本の労働法において解雇は難しく、そのためにも解雇をする事由として、より具体的に就業規則に記載しておくことが重要です。よく言われるのは「あいつは覚えが悪くて仕事ができない」という理由だけでは解雇はできませんので注意が必要です。

加えて、解雇の手続きとして「解雇予告手当」があります。これは解雇をする場合は少なくとも30日前に予告をするか、30日以上平均賃金を支払わなくてはならないとされています。

建設業の就業規則

就業規則というと敷居が高いイメージを持たれるかもしれませんが、昨今の働き方改革関連法案の施行、労働者の賃金債権の消滅時効が3年に変更されること等、私達を取り巻く労働環境は劇的に変わってきています。またコロナ禍により、働き方のスタイルも多様化してきており、建設業であっても例外なく法律は適用されていきます。会社のルールを明文化し、働きやすい職場環境をつくることで定着率の向上、新規採用にむけての準備をしていきましょう。

例1 休日の規定例

第〇条(休日)

- 休日は、次のとおりとする。
 - ①日曜日(法定休日)
 - ②国民の祝日
 - ③シフトによる休日
 - ④その他会社が指定する日
- 作業工程の変更その他の業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ第1項の休日を他の日と振り替えることがある。
- 第1項の休日以外の日が、雨天・荒天により正常な施工作業の遂行が困難と会社が判断した場合、当日の午前6時までに従業員に通知の上、その日を休日とし他の日と振り替えることがある。
- 第1項の規定にかかわらず、1ヵ月単位の変形労働時間制もしくは1年単位の変形労働時間制の労使協定により別段の定めがされた場合は、休日は労使協定の定めるところとする。
- 会社は、所定外労働をさせたとき、または休日に出勤させた時は、代休を与えることができる。

例2 年次有給休暇の規定例

第〇条(年次有給休暇)

継続勤務年数	6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- 雇入れ日から6ヵ月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した従業員に対しては、10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した従業員に対しては、上の表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。
- 第1項の年次有給休暇は、従業員があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、従業員が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。
- 従業員の過半数を代表する者との書面協定により、各従業員の有する年次有給休暇のうち5日を超える日数について、予め時季を指定して与えることがある。
- 第1項及の出勤率の算定に当たっては、下記の期間については出勤したものと

て取り扱う。

- ①年次有給休暇を取得した期間
- ②産前産後の休業期間
- ③育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業した期間
- ④業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間
- 年次有給休暇は、特別の理由がない限り少なくとも5労働日前までに、所定の手続により届けなければならない。但し、使用者は事業の正常な運営に支障があるときは、指定した日を変更することがある。
- 無断および無届欠勤に対する年次有給休暇の振替は原則認めない。
- 年次有給休暇は次年度に限り繰り越すことができる。
- 年次有給休暇に対しては、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金もしくは平均賃金を支払う。



第36回

猿王の谷渡りに インスパイアされた橋

猿たちが協力して谷を渡る様子にヒントを得て造られたと伝わる猿橋。江戸時代にはすでに現在と同じく、橋脚を使わずに桁を支える桔橋^{はねばし}になっていたが、飛鳥時代とも言われる創建時には吊橋だったという説もある。猿の行動を模倣したとすれば、今注目の「バイオインスパイアード」のさががけかもしれない。

猿橋
山梨県大月市

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、社内報アワード審査員。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）



峡谷の両岸から猿の群れがスクラムを組み、その背中を仲間の猿たちがスルスと踏み越え、渡っていく——猿橋の構造を見ていると、そんな空想が浮かぶ。

スクラムのような部分は、2列4段に重ねられた「桔木^{はね}（刎ね木）」だ。桔木の端を両岸の岩壁に埋め込み、少しずつ前方へせり出しながら重ねることで、この原理で橋桁を支えている。こうした形式の橋を「桔橋（刎橋）」と呼ぶ。

橋のたもとから階段で下へ降りられるようになっていて、桔木の様子がじっくり味わえた。桔木と桔木の間には、直行方向に短い部材がいくつも挟んであり、それぞれに雨水よけの小さな屋根が付いているのがドボかわいい。

橋脚いらずの木造桔橋 最大の敵は雨

桔橋は、橋脚を立てなくても桁を支えられることから、深い谷や暴れ川に架橋する場合などに重用された。例えば、富山の黒部川に架かる愛本橋も、今ではアーチ橋となっているが、かつては桔橋だったという。ちなみに、猿橋とこの旧・愛本橋は、岩国の錦帯橋とともに「日本三奇橋」と称されてきた。

しかし、木造の橋は風雨にさらされて腐りやすいうえ、桔橋では桔木の付け根部分に雨水が集まることから、寿命が短い。猿橋も江戸時代初期から20～30年

ごとに架け替えの記録が残っている。明治時代になり交通量が増えると、各地の木造桔橋は、耐久性が高く寿命の長い形式の近代橋梁へ置き換えられていった。

ところが、猿橋は例外だった。1900年（明治33年）の架け替えの際、拡幅のために桔木を2列から3列へと増やす変更がなされたものの、桔橋の形式は維持された。1932年（昭和7年）には、国により名勝の指定を受けている。

1934年に上流側に新猿橋が架橋され、道路橋としての役割を終えた後、1984年には江戸時代と同じ桔木2列に復元されて現在に到る。同時に、将来的に巨木の入手が困難になるであろうことを踏まえ、鉄骨に木材を貼った鉄骨造木装となった。

偽書「大成経」も絡む 猿王のミステリー

猿橋の創生はミステリアスだ。橋のたもとは猿を祀った山王宮の小さな祠がある。その脇の石碑に「猿橋記」という碑文が刻まれており、二つの伝説が紹介されている。一つは、昔、猿王が伸びた蔓^{つる}に跳ね上がってよじ登り、対岸へ渡ったのを見た人が、橋の構造をひらめいたという話。もう一つは、推古天皇の時代に、百濟から来た志羅呼^{しらか}という人が、猿王が藤蔓を伝って対岸へ渡るのを見て、これをヒントに橋を作ったという話だ。



▲ 少しずつせり出す桔木と、間に挟んだ短い枕梁のそれぞれに小さな屋根が付いている。



▲ 猿橋は橋長30.9m、幅3.3m。水面からの高さは31mある。かつては甲州街道の橋であり、拡幅されて自動車が通っていた時代もあった。今は江戸時代の幅員に戻り、人道橋となっている。

一方、江戸時代に編纂された地誌「甲斐国志」にも「推古帝の22年に白癩しらはたという橋づくりのうまい百濟人を派遣して架けさせた各地の橋の中に、兜岩猿橋とあるのが猿橋のことだろう」と書かれている。志羅呼と白癩で名が少し異なるとはいえ、内容は猿橋記と同じだ。ところが、甲斐国志の記述のソースが偽書とされる「旧事大成経」であることから、真偽は定かでないという。

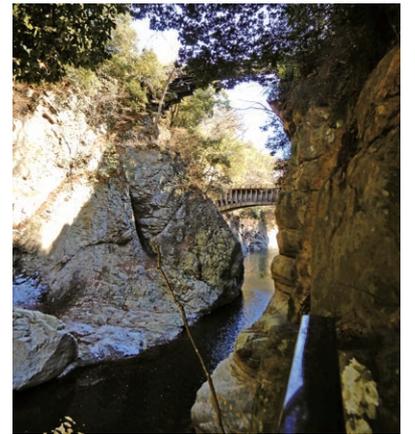
創設時期だけでなく、猿橋が当初にどのような形式であったかも分かっていない。江戸時代の1706年に荻生徂徠おぎゅうそらいが書いた旅行記「峡中紀行」には「橋の下には柱がなく、兩岸から大きな木材を上に行くほど約30cmずつ張り出すように重ねている」とあり、この頃はすでに桔橋であったようだ。しかし、別の書物には、「昔は葛橋だったが、今は桔橋である」という記述があり、創設時は吊橋だったとも考えられている。

飛鳥時代の橋梁技術に バイオインスパイアード?!

興味深いのは、いずれの伝説にも共通する「猿が谷を渡る様子をヒントにした」



▲ 橋のもとには、猿王を祀る山王宮と猿橋記碑がある。



▲ 桂川の狭くて深い谷。写真上方に猿橋の桔木が見える。

という点だ。では、実際に猿はどのようにして谷を渡るのか。動画サイトで検索した限りでは、残念ながらスクラム型はヒットしなかった。

だが、驚いたのは、猿の群れが上下2本の電線を使い、上の電線につかまりながら下の電線を綱渡りのように進む動画だ。吊橋の原型はまさに、左右2本のロープを手すりに、下のロープを足場として進む形だったと言われる。ひょっと

すると、人間は猿の行動を真似て吊橋を考案したのかもしれない。

生きものの動きを模倣した技術開発の手法は「バイオインスパイアード」と呼ばれ、最近ではロボット技術への展開などで注目を集めている。もしも猿橋の伝説が事実なら、およそ1400年前の飛鳥時代からすでにバイオインスパイアードが実践されていたことになる。土木ってやっぱり面白い!

アクセス
access

JR中央本線猿橋駅から徒歩約15分

しんこう TODAY

全国の工業高校、建設系学科に通う 2年生全員に建設業界ガイドブックをプレゼント！ ～人材協が全員プレゼントキャンペーンを実施～

建設産業人材確保・育成推進協議会(以下、人材協)では、建設業の魅力や役割、様々な仕事について紹介をした「建設業界ガイドブック」を制作していますが、この度、工業高校生向けに働き方改革や建設キャリアアップシステムなどの最近の業界動向などの特集ページも盛り込んだガイドブック特別贈呈版を制作し、大規模なプレゼントキャンペーンを実施しました。

プレゼント対象は全国の工業高校282校、建設系学科389学科に通う2年生、約1万7,000人。

表紙のイラストは、人気イラストレーターとして活躍しているgemiさんに手掛けていただき、令和元年度に人材協が実施した「高校生の作文コンクール」国土交通大臣賞受賞作品をモチーフに、温かく親しみやすいデザインとなっています。

配布にあたっては、顔の見える活動とすべく、地域の人材協協賛団体や国土交通省地方整備局にもご協力をいただき贈呈を行いました。

このプレゼントキャンペーンは令和3年度以降も継続していきます。



建設業ってどんな産業ですか？

＜建設業は私たちの暮らしを支える無くてはならない産業です＞
家は、ダムや橋などの象徴に語る巨大構造物の建設、街づくりに欠かせない道路や鉄道などのインフラ整備や橋、住宅や学校などの公共施設の様々な役割を担い、育んでくれる産業です。身の回りを見ても、そこには建設業によってつくられ、守られている私たちの暮らしが広がっています。

＜約500万人の人達が働く主要産業＞
建設業全体では約500万人（全体の約8.3%）が働き、技術者として約36万人、技術者として約324万人、その他設計、検査、監理や営業として約140万人の様々な役割を担っている産業です。

建設業の魅力

— 先輩たちが思う建設業の魅力 —

- ・建物完成時のたえようのない達成感・満足感
- ・人や（の会社、関係先、社会）のたのしみや、社会貢献できている誇り
- ・近隣住民や子供たちの「ありがとう」で仕事の意義を実感
- ・建設業は大きなバブル、一つとして同じものがない作品
- ・スケールの大きさ、風景を作る、地帯に作る仕事、日々変わる風景
- ・自分の手でものを作り出す喜び、自分の仕事一作品が完成に導く
- ・現場の一体感、達成感（優しくもあり、厳しくもあり）、チームプレイの魅力 など

（平成30年度国土交通省の作文コンクール「私たちの未来」より抜粋）

建設業は働き方改革に真剣に取り組んでいます！

建設業はかつては3K（きつい、危険な、汚い）産業と見られてきましたが、大きく改善され、今は、新3K（給料が高い、休暇が長い、福利厚生が充実している）の産業に変わりました。国土交通省が推進している「働き方改革」の一環として、建設業も積極的に取り組んでいます。

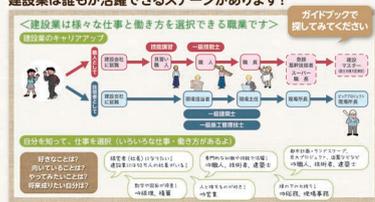
労働時間を減らし、休暇を増やすための取り組みについて
建設業は、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）が求められ、主夫が活躍できる環境の整備には、業務効率の向上が必要です。そのため、また、公共工事（国や自治体が発注する工事）においては、労働時間の短縮が求められ、結果として労働時間の短縮が実現されています。建設業の労働時間の短縮は、労働者の健康と安全に大きく貢献しています。また、週休二日もしっかり取得できるための取り組みも進んでいます。

建設業の給与について
給与は、職種や企業によって異なるため、一概には見えない場合があります。10年ほど前と比較すると、500万円から5.3万円（厚生年金額「厚生年金課税対象額」建設業厚生年金額）、建設業員の平均月給は10年間で約1.1倍増から約1.2倍増に増加しています。給与に向上しています。

安心して働くための取り組み
建設業の労働時間短縮の取組は、建設現場において日々の安全確保、KY（危険予知）などによる安全確保の取組と合わせて行われ、また安全確保一定水準を確保し日々の安全確保が行われています。建設業における労働災害発生率は平成21年の371人から令和元年の269人に減少しています。

建設業は誰もが活躍できるステージがあります！

＜建設業は様々な仕事と働き方を選択できる職業です＞



建設キャリアアップシステムの運用がスタート！

建設業の新たな取組として、「建設キャリアアップシステム」が平成31年4月からスタートしました。
建設キャリアアップシステムは業界横断的なシステムとして、一人ひとりの資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴（労働日数）等を蓄積し、これらに基づいてレベル1～4までのカードを取得することができます。
一人ひとりの持つ能力が目に見えるようになり、キャリアパスも明確になるなど、新たな建設業へ変革するためのツールとして期待されています。

カードの交付・現場での活用

建設業の現場では、建設キャリアアップシステム（CUP）のカードが活用されています。カードには、労働者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴（労働日数）などが蓄積されています。カードはレベル1～4まであり、レベルが上がるにつれて、現場での活躍の機会が増えます。また、カードは現場での作業履歴を蓄積し、今後のキャリアアップに活用することができます。

いのちを守り 未来をつくる建設業



人材協では、様々な広報活動を行っています。



Twitter・公式サイト

公式サイトリニューアルオープン！
建設産業の情報を更新中

Q 建設現場へGO!

建設産業人材確保・育成推進協議会

建設産業人材確保・育成推進協議会（略称：人材協）は、行政機関と多くの建設産業団体により組織され、建設産業における若者の担い手確保・育成・定着を推進する活動を行っています。

事務局

国土交通省 不動産・建設経済局 建設市場整備課（一財）建設業振興基金 経営基盤整備支援センター
お問い合わせ TEL：03-5473-4572

Twitter



人材協の取り組みや建設産業の魅力を発信！フォローして最新情報をチェック！

@kikin_jinzaikyo

建設現場へGO! 公式サイト



建設現場へGO!は、建設産業のさまざまな情報をお届けする建設業のJobポータルです。

<https://genba-go.jp/>



PROFESSIONAL

技術がそのままの職人仕事。
だから「左官」はおもしろい!

登録左官基幹技能者

株式会社ホソイ
すずき たいち
鈴木 太一さん

1974年4月生まれ 埼玉県出身

愛用のコテを手に、目の前の壁や床を巧みな動作で塗り上げていく姿はまさに職人。他の専門職種にも“左官は真似できない”といわれるほど、その技は軽やかにして繊細だ。「技術がそのままの仕事なので、一人前の仕事ができるようになるまでは時間がかかります。だからこそ、できるようになるとおもしろいんです」と話すのは、株式会社ホソイの鈴木太一さん。都心にそびえる高層マンションやオフィスビルなど、多くの現場で仕事を任されてきた登録左官基幹技能者だ。

未経験で入社した鈴木さんに技術のイロハや職人としての在り方を教えてくれたのは、鈴木さんが幼いころから左官職人として活躍してきた父だった。親方としての顔を持つ父には“後ろ姿に頭を下げられる人間になれ”と教えられた。「たとえば現場監督に

難しい仕事を頼まれた時、無下に断ったり不平不満をぶつけるのではなく、気持ちよく引き受けて丁寧な仕事をする。頼られた仕事、任された仕事をしっかりと終えて、帰っていく背中にも“ありがとう”とお礼を言ってもらえるような姿勢を常に持っておきたいと思っています」。困難な仕事であっても、工夫やアイデアをもって解決することを大切にしていると語る鈴木さん。そうした姿に周りも厚い信頼を寄せている。「尊敬する現場監督が“鈴木さんはイザという時もしっかりやってくれる人”と言ってくれていたそうで、それを人づてに聞いたときは嬉しかったですね。信頼してもらえると、もっと期待に応えたいくなります」と微笑む。丁寧な仕事を積み重ねることで、おのずとアドバイスを求められる場面や新たな現場から声がかかる機会も多くなる。

「親方(父)からは、“呼ばれる職人になれ”という教えも受けました。以前いっしょに仕事をしていた現場監督などから“鈴木さん、こっこの現場に来てよ”とお呼びがかかると、必要とされているのを感じて嬉しいですね。

「しっかりとした技術が身につく、文字通り“手に職をつける”ことができる仕事」と左官業の魅力を語る鈴木さん。この世界へ足を踏み入れようとしている若い人たちへのエールも伺った。「人に感謝される職人になってほしいですね。また技術的なことはもちろん大切ですが、目の前にある正解だけでなく、その時々に応じて工夫を凝らし、より良い仕事や効率よく確実な工程を組める、そんな“巧さ”を持った職人を目指してほしいです」。そう朗らかに語る表情の中に、受け継がれた職人の誇りが見えた。

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。