

建設業

しんぶん

May.2021

5

No. 528



特集

建設事業主等に対する
助成金について

整えよう身体と心の健康サイクル

土曜休みでリフレッシュ

- 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
- 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
- 森本組労働組合
- 横河ブリッジ労働組合
- りんかい日産建設職員組合



後援

- 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
- JCCA 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

6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懸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・通建連合・道建労協・基幹労連建設部会・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、栗林 悠さんの(トースグループ労働組合)の作品です。



カエル! ジャパン
Change! JPN



日建協

2021.06

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 : <https://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
- 雇用調整助成金(新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例)
- 両立支援等助成金(育児休業等支援コース)「新型コロナウイルス感染症対応特例」
- キャリアアップ助成金
- 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」
- 人材開発支援助成金

FOCUS

工業高校紹介

岩手県立盛岡工業高等学校

08

- インタビュー：大友 悠央 先生

PRESCRIPTION

日本経済の動向

10

- 米国経済の回復とインフレの行方

建設経済の動向

11

- インフラ技術者は誰のために仕事をするのか

連載 魅力ある建設業界へ

若年者の採用と定着率向上に向けて

12

- 【第2回】
年次有給休暇

連載 クイズ 名建築のつくり方

14

- 【第1回】
国立代々木競技場 第一体育館(PART1)

令和3年 第15回建設トップランナーフォーラム 地域の担い手をどう育てるか

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

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。



建設事業主等に対する 助成金について

助成金とは、雇用の増加や人材の育成等、雇用の維持や労働環境改善のために支給されるお金です。要件に該当すれば受給することは可能であり、返済義務のないお金です。

しかしながら、助成金といってもかなりの数があり、「どれを活用していいのかわからない」という声をよく聞きます。今回、助成金の中でも比較的活用しやすい助成金、また、コロナ禍の影響で売上が減少してしまい、雇用の維持が困難な時に使われる「雇用調整助成金」を中心に解説をしていきます。

☑ 助成金活用のための共通チェックリスト

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（法定3帳簿）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3帳簿



ポイント

出勤簿とは始業および終業時間の記載のあるものをいいます。出面表はNGです

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せんか？

過去3年間に於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？

残業代の未払いはありませんか？



雇用調整助成金

(新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例)

雇用調整助成金とは、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業した場合、または職業訓練、出向を行い労働者の雇用維持を図った場合に、休業手当等の一部を補助します。

▶ いくらもらえる？

助成額は、(休業を実施した場合に支払った休業手当に相当する額)×下表の助成率に休業した延べ日数を乗じて算出します。

		～4月末 上限額	5月・6月 上限額
中小企業助成率	原則的な措置【全国】	4/5(10/10) 15,000円	4/5(9/10) 13,500円
	地域特例(※1)	—	4/5(10/10) 15,000円
	業況特例(※2) 【全国】	—	4/5(10/10) 15,000円
大企業助成率	原則的な措置【全国】	2/3(3/4) 15,000円	2/3(3/4) 13,500円
	地域特例(※1)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円
	業況特例(※2) 【全国】	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合。金額は1人1日あたりの上限額。

(※1)～4月末：緊急事態措置実施地域、まん延防止等重点措置実施地域において、知事による、新型インフルエンザ対策等特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主(大企業のみ)

5月・6月：まん延防止等重点措置実施地域において、知事による、新型インフルエンザ対策等特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主(まん延防止等重点措置実施地域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。まん延防止等重点措置の解除月の翌月末まで適用。)

(※2)生産指標が最近3か月の月平均で前(々)年同期比30%以上減少の全国の事業主

▶ 支給申請期間

申請期限は支給対象期間※の最終日の翌日から起算して2か月以内

※原則として、毎月の賃金の締め切り日の翌日から、その次の締め切り日までの期間

▶ 主な要件

	新型コロナウイルス特例 ～4月末	通常(特例以外) 5月1日～
事業活動縮小理由	新型コロナウイルス感染症の影響	経済上の理由
対象者	雇用保険被保険者でない労働者も対象 (緊急雇用安定助成金の対象)	雇用保険被保険者 (6か月以上の被保険者期間が必要)
生産性要件	1か月5%以上減少 (売上高または生産量などの前年同月比)	3か月10%以上減少
休業手当	労使協定に基づき休業を実施し休業手当を支給していること (平均賃金の60%以上)	



▶ ポイント

コロナ禍の状況により特例措置の延長がある場合があります。常に最新の状況確認をしていきましょう。また、支給率が10/10といった措置が取られている間は、会社からの持ち出しがない状況です。そのため、法律的に6/10の補償をすればいいのですが、上乘せの補償を検討することをお勧めします。



両立支援等助成金(育児休業等支援コース) 「新型コロナウイルス感染症対応特例」

新型コロナウイルス感染症への対応として、臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話をを行う労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)を取得させた場合に支給されます。

▶ いくらもらえる?

助成額	1人あたり5万円 1事業主につき10人まで(上限50万円)
-----	----------------------------------

▶ 主な要件

- 小学校等が臨時休業等になり、それに伴い子どもの世話をを行う必要がある労働者が取得できる特別有給休暇制度(賃金が全額支払われるもの)について、労働協約または就業規則に規定していること。
- 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組み(次のいずれか)を社内に周知していること。
 - テレワーク勤務
 - 短時間勤務制度
 - フレックスタイムの制度
 - 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)
 - ベビーシッター費用補助制度等
- 労働者1人につき、特別有給休暇を4時間以上取得させたこと。



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。いくつかの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

▶ どんなときにももらえる?

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か月以上継続雇用した場合に支給されます。

▶ 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す場合の金額です。

▶ 主な要件



ポイント 令和3年4月1日～要件が変わりました!

- 正規雇用等へ転換等した際、転換等前6か月間の賃金と転換等後6か月間の賃金*を比較して、3%以上上がっていること
※基本給および定額で支給されている諸手当を含む賃金の総額であり、賞与は含めない
- 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年以下の方が対象です
- 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

② 諸手当制度等共通化コース

▶ どんなときにもらえる?

有期雇用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設け、適用した場合、または有期雇用労働者等を対象とする「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。

▶ いくらもらえる?

●支給額<1事業所あたり1回のみ>

中小企業	大企業
380,000円(480,000円)	285,000円(360,000円)

※()内は生産性要件を満たす場合の金額です。

●加算措置

(1) 共通化した対象労働者(2人目以降)について、助成額を加算<上限20人>

(2) 同時に共通化した諸手当(2つ目以降)について、助成額を加算<上限10手当>

	中小企業	大企業
(1)対象労働者1人当たり	15,000円 (18,000円)	12,000円 (14,000円)
(2)諸手当の数1つ当たり	160,000円 (192,000円)	120,000円 (144,000円)

※()内は生産性要件を満たす場合の金額です。

▶ 主な要件

- ①または②のすべてに該当する事業主が対象
- ①・就業規則等で、雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の賞与、家族手当、住宅手当、退職金の諸制度を新たに設けること
 - ・賞与については6か月分相当として50,000円以上支給していること
 - ・家族手当、住宅手当については、1か月分相当として1つの手当につき3,000円以上支給していること
 - ・退職金に関しては、月3,000円以上積み立てをしていること
- ②・就業規則等で、雇用する有期雇用労働者等のうち、事業主に実施が義務付けられていない雇い入れ時健康診断もしくは定期健康診断等を実施する制度を設け、延4人以上に実施する場合
 - ・費用の半額以上を負担していること

③ 短時間労働者労働時間延長コース

▶ どんなときにもらえる?

有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に支給されます。

▶ いくらもらえる?

(1) 短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し新たに社会保険に適用した場合<1人当たり>

中小企業	大企業
225,000円(284,000円)	169,000円(213,000円)

※()内は生産性要件を満たす場合の金額です。

(2) 労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1~4時間延長するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険に適用させた場合(1年度1事業所当たり支給申請上限人数は45人まで)<1人当たり>

	中小企業	大企業
1時間以上2時間未満	45,000円 (57,000円)	34,000円 (43,000円)
2時間以上3時間未満	90,000円 (114,000円)	68,000円 (86,000円)
3時間以上4時間未満	135,000円 (170,000円)	101,000円 (128,000円)
4時間以上5時間未満	180,000円 (227,000円)	135,000円 (170,000円)

※()内は生産性要件を満たす場合の金額です。

▶ 主な要件

- 週所定労働時間を延長した後、6か月以上の期間継続して支給対象事業主に雇用される有期雇用労働者等であること
- (2)については延長時間数に応じて以下のとおり延長時に基本給を昇給することで、手取り収入が減少していないと判断します。
 - 1時間以上2時間未満: 13%以上昇給
 - 2時間以上3時間未満: 8%以上昇給
 - 3時間以上4時間未満: 3%以上昇給
 - 4時間以上5時間未満: 2%以上昇給
- 週所定労働時間を延長した日の前日から起算して過去6か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であって、かつ支給対象事業主の事業所において過去2年以内に社会保険に加入していなかった者であること。
- 週所定労働時間の延長を行った事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族以外の者であること。
- 支給申請日において離職していない者であること。

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***

※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。

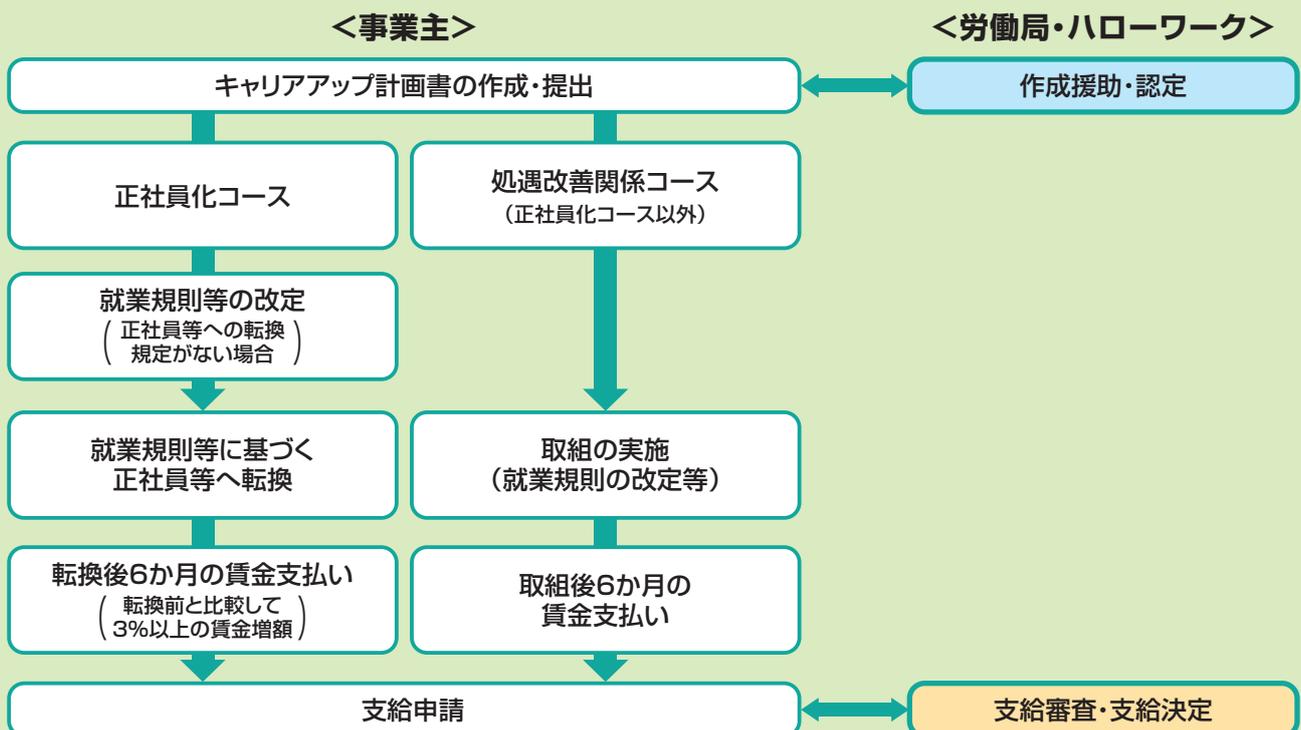
$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値}^*}{\text{雇用保険被保険者数}} \\ \text{(日雇労働被保険者や短期雇用特例被保険者を除く。)}$$

※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。

申請の流れ

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」

▶ 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行雇用し、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)の支給決定を受けた場合に助成されます。

▶ いくらもらえる?

	支給額
1人1か月あたり	最大40,000円<最長3か月まで>

▶ 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



人材開発支援助成金

① 建設労働者認定訓練コース

▶ 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)

▶ 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	3,800円(4,800円)

※賃金助成は1人当たりの日額 ※()内は生産性要件を満たす場合の金額です。

▶ 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

② 建設労働者技能実習コース

▶ 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。

▶ いくらもらえる?

	中小企業 (20人以下)	中小企業 (21人以上)	中小以外※①
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	8,550円(9,405円)	7,600円(8,360円)	

※①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

※()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

4月20日時点での情報です。

今回ご案内した助成金は、ほんの一部の助成金です。助成金の詳細はハローワーク窓口にてお尋ねください。
また、厚生労働省からの助成金の冊子もですので、是非有効活用をしてみてください。

URL <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000763045.pdf>

FOCUS

第71回

課題研究で集めた「橋梁点検」の調査データを 校内で蓄積するだけなんてもったいない!

岩手県で最も古い工業高校として122年の歩みを刻む岩手県立盛岡工業高等学校。その伝統に甘んじることは一切なく、常に時代の先を見据えた教育を実施。現在では“Mプロジェクト(Moriko Mirai Project)”を掲げ、生徒たちの挑戦・変化・創造を目指しています。今回は、課外活動「橋梁点検」を通し、生徒たちに“変化”を導こうと取り組んでいる土木科・大友悠央先生にお話を伺いました。

岩手県立盛岡工業高等学校
土木科

大友 悠央 先生

『通学がしづらい』 生徒の声から取り組み開始

開口一番、「普通科出身の私にとって、“課題研究”は特別。大好きなんです」と、目を輝かせる大友先生。普通科にはないその授業の魅力は、生徒や教員の声を反映させながらある程度自由に課題を設定し、それに向かって学習を進めていけるところにあるという。そんな課題研究の醍醐味を生かして、大友先生が2018年

から取り組んでいるテーマは「橋梁点検」だ。寒冷地である岩手県では、アスファルト内の水分が凍結し、内側からの氷の圧力で道路が壊れていく“凍害”と呼ばれる被害がよく発生する。2018年は特に被害がひどく、全国ニュースになったことが取り組みのきっかけだった。

「生徒たちが登校で使う通学路も、ひどい有様でした。『通学がしづらい』という意見が上がり、どれだけひどいのか調べてみようということで、最初は道路の点検からは

じまりました。学校の周囲には橋も多く、徐々に点検対象範囲を橋まで拡大。フィールドを道路から橋にシフトしていきました」

収集した橋梁のデータを 地域貢献に生かせないか?

道路や橋に亀裂があれば、幅や長さは何ミリなのか。またアスファルトが剥がれて穴が開いているところがあれば、深さは何センチなのか。スケールを当てながら測定し、現場の写真を撮っては地図に書き込んでいく。そうした地道な作業を繰り返し、生徒は自分たちの足でデータを集めていった。

「取り組みをはじめた年は、年度終わりに課題研究の成果として校内で発表するのみでした。しかし、せっかく集めたデータです。『何かに生かせないかな』と、生徒たちと話し合い、道路や橋梁の管理施設である県にデータを提供したら地元へ貢献できるのではないかと結論に辿り着きました。そこで、2019年からは県と協働して橋梁点検を行っています」

県と一緒に取り組む課題研究が本格化するのには、県の予算が決まり入札をして、施工業者が決定する9月頃。まずは、勉強会からスタートする。メンテナンス作業とはどのようなことをしているのか、メンテナンスサイクルは何年おきなのかといった基本的なことから、岩手県内の橋梁や

岩手県、企業との協働による橋梁点検



4月～夏までは、 蓄積データを元に自主点検

先輩たちが蓄積したデータを元に、学校単体で劣化の進行度合い等を点検。「あまり進行していないね」「新しいひびびができてる」など状態の経過を記録する





産学連携、地域協働に積極的な盛工。資格取得のための講習やドローン演習には、地元の専門学校と連携し実施



いかに心を込めものづくりするか、技術だけではなく技術者に求められる人間力を身につけてほしいと大友先生

道路のメンテナンスにはどのくらいの費用がかかるのかまで座学で教えてもらう。

「メンテナンスにいくら使うことができるかなど、県の財政面は私たちでは分からないことです。そういった我々教員では教えられないことを、県や企業の方から生徒たちに話していただければなと思い、『生徒たちには一社会人として、ありのままの姿で接してほしい』とお願いしました」

リアルなメンテナンスの現場・現状を目の当たりにできる環境が、ここには整っている。

生徒の成長の鍵を握る 休憩中の社会人との会話

この橋梁点検の活動を通し、生徒たちにとって大きな収穫があったと大友先生は話す。

「たとえば授業でコンクリートや鉄筋の勉強

を断片的にしますが、仕事でどう生きるのかよく分かっていないようでした。しかし、橋梁点検の課題研究で実際に作業をすることで、『ここでこういう知識が役に立

つんだ!』と土木に対する理解が深まったのは、大きな学びだったのではないのでしょうか」

また、大友先生は作業合間の“休憩時間”に、生徒の成長の大きなきっかけがあったという。

「生徒たちには、休憩時間も仕事の一環だと思って企業の方とできるだけ一緒にいて会話をしなさいと指導していました。休憩時間には、県や企業の方はまじめな橋梁点検についての話やたわいのない会話をされたりします。そういったやり取りの中から、社会人同士はどんな会話をしているのか、仕事上で上司と部下はどういう関係性なのかを知ることができません。そこから『あ、仕事ってこんな感じなんだな』と、自分が変わるきっかけを見つけて、将来をまじめに考え始めるきっかけになっています。今まではなんとなく『仕事ってこんな感じかな』と思っていたことが、具体化されたことは生徒にとって大きな成長ポイントになりました」

この成長を経た生徒たちは、求人票の見方にも変化があった。初めて求人票を目にする2年生の頃は、どこをどのように見たらいいのか分からず「給料はいくらだろう」と、分かりやすい部分に目が行く。しかし、学校以外の環境下で社会人とともに“作業”をすることで、「会社の雰囲気」がわかり、求人票やホームページの記載

特技を生かした授業プリント



課題研究と同じく座学でも、“経験”を記憶として定着させたいという大友先生。その一環として、先生は特技である漫画制作を活かしたプリントを作成している。「たとえば橋梁点検のとき、木のかけらが橋に埋まっているのを見つけました。技術者倫理を問う授業で使えろと思い4コマ漫画に。建設当時の作業員の対応をどう考えるかなど考える糸口としました」。生徒たちの直感を訴えることで、「これ、授業でやったな」と記憶にインプットさせる工夫をしている。

内容や職種から、仕事をより明確にイメージできる」と、進路を考える際に参考にするべき材料が自分の中にできた。

「生徒たちは実際に作業することで、維持管理の重要性や社会人の仕事への姿勢を肌で感じていました。橋梁点検の企業に就職をしなくても、メンテナンスや土木の魅力に気づいたことは、とても意義のあることだと思います」

今後は大学とも連携し、一緒に点検を実施したり大学に訪問して高校生に高度な学びを体験させたり、協働を強めていきたいと大友先生。そこで学んだことを、高校生の手で小学生や中学生に伝えていく道筋ができるよう取り組んでいきたいと語る。

ココ推し! 地元の名所



岩山展望台

盛岡駅から車で15分ほどの場所にある「岩山公園」。小高い丘陵地の地形を生かした公園内にある「岩山展望台」からは、盛岡市内をぐるりと一望できます。日本の夜景遺産にも選定されるこの場所からの眺めは、「街に愛着が持てる景色」なのだそう。

先生から
みんなへ
メッセージ



使命感
~心ある技術者に~
大友 悠史



岩手県立盛岡工業高等学校

〒020-0841 岩手県盛岡市羽場18地割11番地1

WEB <http://www2.iwate-ed.jp/mot-h/index.html>

米国のインフレ懸念は本物が 米国経済の回復とインフレの行方

みずほフィナンシャルグループ 長谷川 克之

3月11日、米国で総額200兆円規模の景気対策を盛り込んだ米国救済法が成立し、経済回復を後押しすることが期待される。米国での新型コロナウイルスの感染者数は引き続き高水準だが、ワクチン接種も進んでいる。米国の景気回復は日本にとっても朗報だが、同時にインフレ懸念が浮上していることには留意が必要だ。そこで今回は、米国のインフレ動向について考察する。

米国で浮上するインフレ懸念

米国バイデン政権の発足から3カ月超が経過した。バイデン政権の最優先課題である新型コロナウイルスの感染抑制と経済の回復に向けて、まずは順調な滑り出しとなったと言える。ワクチン接種も順調に進んでいる。トランプ前政権の置き土産でもある昨年末の100兆円弱の景気対策が、2021年に入った後の景気の追い風となっている。先般成立したバイデン政権としての景気対策第一弾は総額200兆円にも及び、今春以降の景気をさらに押し上げることになる。

一方、米国経済が加速する中でインフレ懸念が浮上しているのも事実だ。企業に対するアンケート調査では、半導体、鉄鋼、アルミなどでの需給が逼迫しており、入荷の遅延、仕入価格の上昇に見舞われている企業が多くなっている。コロナ禍でサービス業、なかんずく飲食、宿泊、娯楽などのサービス業で需要が抑制される一方、製造業部門は世界的に回復が進んでいることが、需給引き締まりの背景にある。巨額の財政拡大も市場のインフレ懸念をあおっている。

物価の上昇は短期的なものに

2021年前半は技術的にもインフレ率が上昇しやすいことにも注意する必要がある。新型コロナウイルスの感染拡大による経済収縮に伴い、20年前半にインフレ率が大きく低下したことの反動が出るからだ。

しかし、インフレの行方を見極める上で重要となってくるのはそうした表面的な前年比での数字でも、また、需給逼迫に伴う短期的な数字でもなく、中期的な物価の基調である。現金給付や新型コロナウイルスの感染収束期待に伴うペントアップ需要(これまで抑制されていた需要)は確かに短期的にはインフレを押し上げるものの、その持続性には疑問がある。中長期的な需要拡大に対する確信が持てない限り、経営者は賃金の引き上げには慎重とならざるを得ず、最終的な価格転嫁は限定的になるのではないかと。

米国経済が徐々に正常化に向かえば、今後の財政支出規模は抑制されてくるだろう。議会上院での与野党の

議席数が拮抗していることもあり、更なる財政拡大へのハードルが高くなると考えるのが自然である。既往の財政支援が失効することにより、景気に対してブレーキとなることが考えられる。

インフレ率は短期的にはFRB(連邦準備制度理事会)が目標としている2%を超えるものの、それは一時的なものにとどまり、徐々に落ち着いてくると見るのがメインシナリオである(図表)。平均インフレ目標政策、すなわち、目標に対する短期的なインフレの上振れを許容する政策を採用しているFRBは、当面現状の金融緩和策を維持する公算が大きい。

注目される米国長期金利の行方

米国経済の回復が世界経済の拡大をけん引しており、日本経済にとっても下支えとなることが期待される。今後の世界、そして日本経済への影響を見極めていく上でカギを握ってくるのが米国の長期金利の動向である。

インフレ懸念に伴う米国の長期金利上昇がドル高円安要因となっており、日本の経済や株式市場にとって好影響を及ぼしている。緩やかな、適度な金利上昇であれば問題は少ないが、金利の急上昇には留意が必要だ。リスクシナリオにはなるが、急激な金利上昇が米国の株式市場の混乱をもたらす、グローバルな株安と急速な円高を引き起こす可能性もある。その際には新興国から資本が流出し、世界的な金融市場の混乱の恐れがあることには留意したい。

図表 米国インフレ率の推移



(注)インフレ率はコア個人消費デフレーター
(出所)米国商務省資料より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

インフラ技術者は誰のために仕事をするのか

日経コンストラクション編集長 浅野 祐一

今回は、いつものようなトレンド紹介ではなく、土木技術者がインフラにどのように向き合うのかを考えるうえで有用な材料を提供したい。題材は、橋の劣化が引き起こしたトラブルだ。老朽化がもたらしたトラブルの事例からは、土木技術者に求められる姿勢が浮かび上がってくる。

近接目視点検を伴う定期点検の義務付けによって、橋の状態確認が進んだ。しかし、それほど劣化が進行していないと判定された橋で、大きなトラブルが発生する事例が散見されている。一例は、山口県が管理する上関大橋だ。1969年に完成したPC（プレストレストコンクリート）箱桁橋で、2017年度の定期点検では健全度が2番目に良好なⅡと判定されていた。

ところが次の点検を待たず、2020年11月に桁端部が跳ね上がって路面に段差が発生。その段差に衝突した自動車に損傷する事故を招いた。上向きの力が加わる桁端部に設けた鉛直PC鋼棒が破断していた点が原因で、コンクリート内への水の浸入が腐食を招いたとみられる。

桁や橋台に埋め込まれた鉛直PC鋼棒は、目視では劣化状況を確認できない。現状の点検の枠組みでの把握は難しい。2017年度に示された健全度は、精緻な点検ができないという前提であれば、妥当だったのだろう。

しかしこの橋では、実は15年前に反対側の桁端部で同じような鉛直PC鋼棒の破断が見つかった。この点を踏まえると、橋の管理者の取り組みに疑問が残る。

もちろん県は、15年前の鋼棒破断の発覚時に、2020年に破断が見つかったPC鋼棒の状態を確かめていた。ただ、当時は破断が見つからず、今回破断が確認された箇所では補強などを講じていない。問題がなければ対策は要らないが、定期的なPC鋼棒の健全度把握といった過去の問題に向き合ったリスク管理はできたかもしれない。過去の教訓の活用は、技術者に欠かせない姿勢だ。

過去の損傷情報を開示せず 縄張りからの脱却を

県の対応には、まだいただけない部分がある。過去に反対側の桁端部で同種のPC鋼棒の破断があった事実を公表していなかった点だ。インフラの老朽化問題を社会全体で考えるうえでも、積極的な情報開示は大切だ。日経クロステックがこの問題を報じた後、地元のメディアや県議会から問題として取り上げられる事態となった。

管理者からの情報公開という点でもう1つ引っかかった

事例がある。舞鶴クレインブリッジの支承破損だ。橋脚上に配したピボットローラー支承が破損し、通行止めに至った。破損原因を調査したところ、破損したローラーの製造過程で問題があった可能性が高いと判明した。製品がリスクを抱えるのであれば、他の地域でも同種の製品を使用した橋を点検することが望ましい。

ところが、橋を管理する京都府舞鶴市は製品メーカーを公表していない。品質基準を満たしていた点やメーカーへの風評被害などを考慮したためだ。だが、同種のトラブルが別の橋で起これば、その橋も通行止めとなり、利用者の利便性を損なう。社会的な影響は大きい。

インフラのトラブルを公表する最大の理由は、利用者の安全や暮らしを守ることにある。多くのインフラ管理者は、管理対象の施設でトラブルが生じた場合に、「他の施設でも問題がないか確認し、同種のトラブルを防ぐ」と強調するだろう。しかし、ここでの確認は大抵、自らが管理する領域にとどまる。

だが、守るべき対象は県職員から見た県民、市職員から見た市民という“縄張り”に関係する人たちだけではない。他の地域で類似施設を利用する人も大切だ。情報を広く伝えれば、管理者の枠を越え、同種施設でのトラブルを防げる可能性が高まる。インフラ管理では、自分の縄張りだけを守る発想から脱却しなければならない。



桁端部の跳ね上がりによって自動車との衝突事故を起こした上関大橋
(写真:日経コンストラクション)

魅力ある建設業界へ

第2回

若年者の採用と定着率向上に向けて

profile 櫻井 好美
社会保険労務士法人
アスミル特定社会保険労務士



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

年次有給休暇

年次有給休暇の年5日取得義務

2019年4月より、会社の規模にかかわらず、また正社員、パート等の区別なく年10日以上有給休暇が付与される労働者について、最低でも年5日を取得させることが使用者の義務となりました。建設作業員においては日給者が多く「今まで有給休暇がなかった」というケースをよくみますが、日給者であっても年5日の取得義務は必須です。年次有給休暇を取得させなかった場合は、30万円以下の罰金があります。

有給休暇の付与日数

1. 原則となる付与日数

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

2. パートタイム労働者等(所定労働日数が少ない労働者)

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数							
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上	
4日	169日 ~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121日 ~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73日 ~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
1日	48日 ~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

※今回の法律の対象になるのは、正社員だけでなく、パートタイム労働者であっても太枠 10日 で囲った方も対象になります。

年次有給休暇のルール

①年次有給休暇の時季指定権

(年次有給休暇を与えるタイミング)

労働者が請求する時季に与えます。

②年次有給休暇の時季変更権

労働者から年次有給休暇を請求された時季に、有給休暇を取得することが、事業の運営を妨げるような場合には、時季を変更依頼できます。

③年次有給休暇の繰り越し

年次有給休暇の請求権の時効は2年です。前年度に取得できなかった有給休暇は翌年度へ繰り越されます。

④有給休暇の賃金

通常の賃金、平均賃金もしくは健康保険法による標準日額に相当する額のいずれかで支払うことになっています。3つのいずれかをを使うかは就業規則等での明記が必要です。

有給休暇の本来の目的

年次有給休暇の本来の目的は、労働者の心身の疲労回復、リフレッシュして翌日から良いお仕事をさせていただくためのお休みです。そのため有給休暇の買取は原則できません。(退職時に消化しきれなかった有休は買取することができます。)労働者の疲労回復により、生産性の高い働き方をさせていただくことは会社にとってもメリットです。しっかりとお休みをとれる環境づくりが会社にとっては重要です!!

ここがポイントです。



1 休みをとりやすい環境づくりを!!

元々有給休暇をとる習慣がなかったため、とりやすい雰囲気をつくる工夫が大切です。本人の誕生日や家族の誕生日にアニバーサリー休暇等を導入し、まずは休みがとれる風土づくりが大切です。

2 時間単位の有給休暇で定着率アップ!!

時間単位の有給休暇は義務ではありませんが、労使協定を結ぶことで導入が可能です。特に、子育て中の女性職員にとっては、時間単位の有給休暇があることや、働きやすい環境を導入することで、女性職員の定着率が高まります。

改善してスッキリです!



主な業務: リフォーム工事
社員規模: 17名
創 業: 23年
某建設会社

実例 解決へと至った事例をご紹介します



問題点

働き方改革で変わった有給休暇取得義務のルール。 どう運用してよいかわからない…。

今まで有給休暇は付与していましたが、全員一律10日の支給で、繰越もしていませんでした。働き方改革によって年5日の取得義務になりましたが、どのように運用していいかわかりません。

改善



改善後

基準日を設定して年次で運用管理! 時間休制度も導入して取得しやすさアップ!

①有給休暇の管理方法

勤続年数ごとに個人ごとの有給残日数を計算し、有給休暇の管理簿を作成することからスタートをしました。また、有給休暇は入社日ごとに管理をすべきものですが、労務管理の手間を考え、一律の基準日を設定してスタートをしました。

所属		氏名		入社年月日			基準期間		
				年	月	日	年	月	日より 日まで
前年繰越日数 _____ 日					当年発生日数 _____ 日				
日数	取得月日 年 月 日	事由	本人 申請印	所属長 承認印	日数	取得月日 年 月 日	事由	本人 申請印	所属長 承認印
1					1				
2					2				
3					3				
4					4				
5					5				

②特別休暇の見直し

休暇には法律で定められている休暇と会社で任意で定める休暇の2種類があります。年次有給休暇は法律で定められた休みです。例えば結婚や家族等がなくなった時のお休みの慶弔休暇がありますが、この慶弔休暇は法律で定められた休暇ではありませんので、設定しなくても大丈夫です。この会社はそもそも法定の年次有給休暇が消化できていないことから、慶弔の休暇を廃止し、慶弔に関する休みは、ご自身の有給休暇から消化してもらうことにしました。その代わりに、会社として慶弔の見舞金規定を作成し、結婚の時は結婚のお祝い金、身内がなくなった際には見舞金支給の規定を作成し、まずは有給休暇を消化していただくことを優先しました。

③半日単位・時間単位の有給休暇の導入

事務員は、子育て中の女性も在籍していることから、半日単位・時間単位の有給休暇を導入しました。子供のイベント等で少し会社を抜けることができたり、病院へ行くときも1日休まずに済むため、利用者が増え、有休の取得率が上がりました。

④計画的付与の導入

計画的付与といって労使協定を結ぶことによって、5日を超える部分をあらかじめ時季を決めることができます。計画的付与を導入し、ゴールデンウィークに連続休暇がとれるような制度を導入しました。

3 有給休暇の取得率をアピール!!

建設業の場合、一般の業種より休日数が少ないといわれています。そのような中で有休の取得率の高い会社であれば、働きやすい職場のアピールにもなります。取らせないではなく、有休の取得率をアピールしていきましょう。

※年次有給休暇の年5日取得義務について詳しくはこちら

URL <https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>



新連載

クイズ

名建築の 作り方



第1回

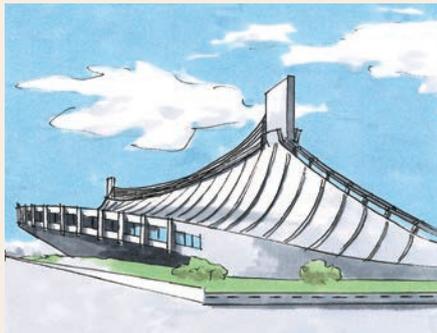
超速で実現した 「世界初」の大屋根

いよいよ近づいてきた東京オリンピック・パラリンピック。世界でも珍しい2度目の五輪会場となるのが「国立代々木競技場 第一体育館」だ。前回の五輪で世界が注目した独創的な大空間は、何と設計開始から3年弱で実現した。

PART

1

国立代々木競技場 第一体育館



- 所在地: 東京都渋谷区神南2-1-1
- 設計: 丹下健三研究室および都市・建築設計研究所(意匠)、坪井善勝研究室(構造)、井上宇市研究室(設備)
- 施工者: 清水建設
- 延べ面積: 2万8705m²(現在)
- 構造: 鉄筋コンクリート造、一部鉄骨鉄筋コンクリート造、吊り屋根構造
- 階数: 地下2階・地上2階
- 竣工年: 1964年

クエスチョン

Question 問題

国立代々木競技場
第一体育館の大屋根を
つくるに当たり、
参考にしたものは
どれ?

1

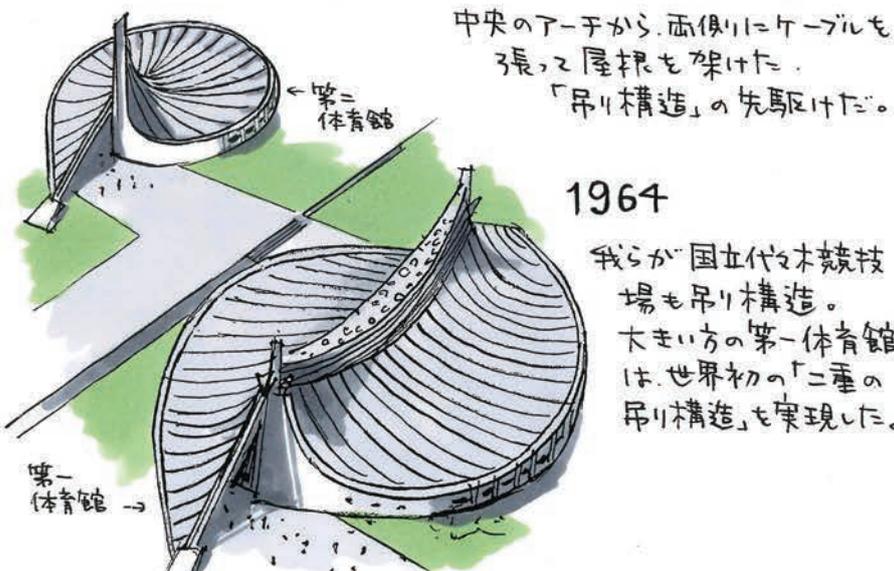
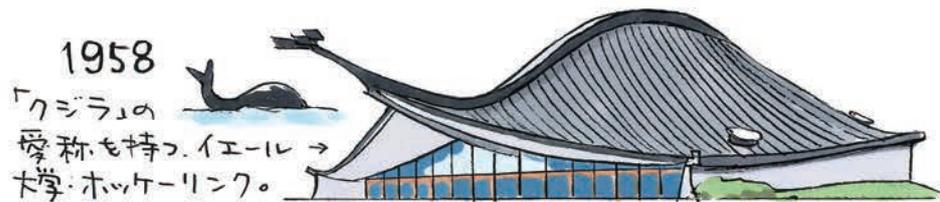
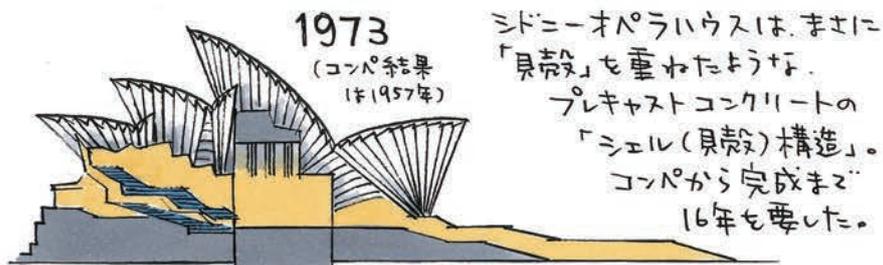
1957年に公開コンペの結果が発表されたシドニーオペラハウス

2

エーロ・サーリネンの設計で1958年に完成したイエール大学・ホッケーリンク

3

1962年に開通し、「東洋一の夢の吊り橋」と称された福岡県の若戸大橋



前東京五輪の招致が決定したのは、開幕の約5年前、1959年5月だった。国立代々木競技場(当時の名称は「国立屋内総合競技場」)の設計は、その段階ではまだ始まっていなかった。

招致決定の頃には用地交渉中で、アメリカとの約2年間の交渉の末、1961年10月、現在の代々木公園にある「ワシントンハイツ」に選手村と競技場を建設することが決定した。競技場の設計が正式に発注された段階では、開幕まで3年を切っていた。今ではとても信じられないスケジュールだ。

設計者に指名されたのは丹下健三(東京大学助教授)、坪井善勝(東京大学教授、構造)、井上宇市(早稲田大学教授、設備)の3氏(肩書は当時)。設備の話もとても面白いのだが、このコラムでは「つくり方」に直結する、構造と施工の話に絞って紹介する。

世界初の「二重の吊り構造」

設問にある「シドニーオペラハウス」の公開コンペの結果が発表されたのは1957年。当選したデンマークの建築家、ヨーン・ウッツォン(1918~2008年)の案は、世界の建築界に衝撃を与えた。巨大な貝殻が重なるような大胆な造形は、「新たな構造の時代」を予感させた。

ウッツォンのデザインは、国際的なエンジニアリング組織であるアラップのサポートにより、プレキャストコンクリートで実現した。プレキャストコンクリートとは、現場で生コンを打設するのではなく、あらかじめ工場で作ったコンクリート部材を、現場でつなぎ合わせる手法だ。実現までに多大な費用と時間を要し、完成したのはコンペから16年後の73年だった。

シドニーオペラハウスは2007年に世界遺産に認定され、結果オーライだったともいえるが、かかった時間でいえば国立代々木競技場の何と優秀なことか。技術への挑戦という点でも、代々木はシドニーに劣らない。

シドニーがプレキャストコンクリートのシェル構造で大空間を構成したのに対し、代々木は吊り構造を採用した。シェル構造とは貝殻のような薄い膜で屋根を架ける方法で、ドーム形の場合、屋根を構成するコンクリートには圧縮の力が働く。吊り構造は、これとは逆に、部材に引っ張りの力が働く。

代々木の設計当時、吊り構造の建築として有名だったのが、フィンランド人の建築家、エーロ・サーリネン(1910~1961年)の設計で1958年に完成したイェール大学・ホッケーリンクだった。「クジラ」の愛称を持つこの建物は、真ん中にコンクリートの大きな梁をアーチ状に架け渡し、そこから両サイドにケーブルを張って屋根を支えている。

一方、丹下健三(1913~2005年)を中心とする設計チームが代々木の第一体育館で考えたのは、メインの吊り材からサブの吊り材を吊る「二重の吊り構造」。建築では世界初のアイデアだ。

分野を超え、先端技術に学ぶ

その発想に近かったのが、吊り橋だ。第一体育館の構造は、2本のメインケーブルから縦にハンガーロープを垂らして橋桁を吊った橋を想像すると理解しやすい。

代々木の関係者が参考にしたのが、当時建設中だった福岡県北九州市の「若戸大橋」だという。日本初となる大きな吊り橋だ。現在の若松区と戸畑区間を行き来する方法が船しかなかった時代に計画され、2年半の調査研究を経て、大成建設の施工により着工。1962年9月に開通した。全長627m、支間長367mの吊り橋は当時、「東洋一の夢の吊り橋」と言われた。

ちなみに、代々木競技場の施工は大成建設ではない(第一体育館が清水建設、第二体育館は大林組)。しかし、設計開始から3年弱という驚異的なスピードで完成した背景には、分野や組織を超えて「世界に誇れるもの」を目指す技術者間の発奮興起があったのだ。(着工後の格闘は次回に)

イラスト・文

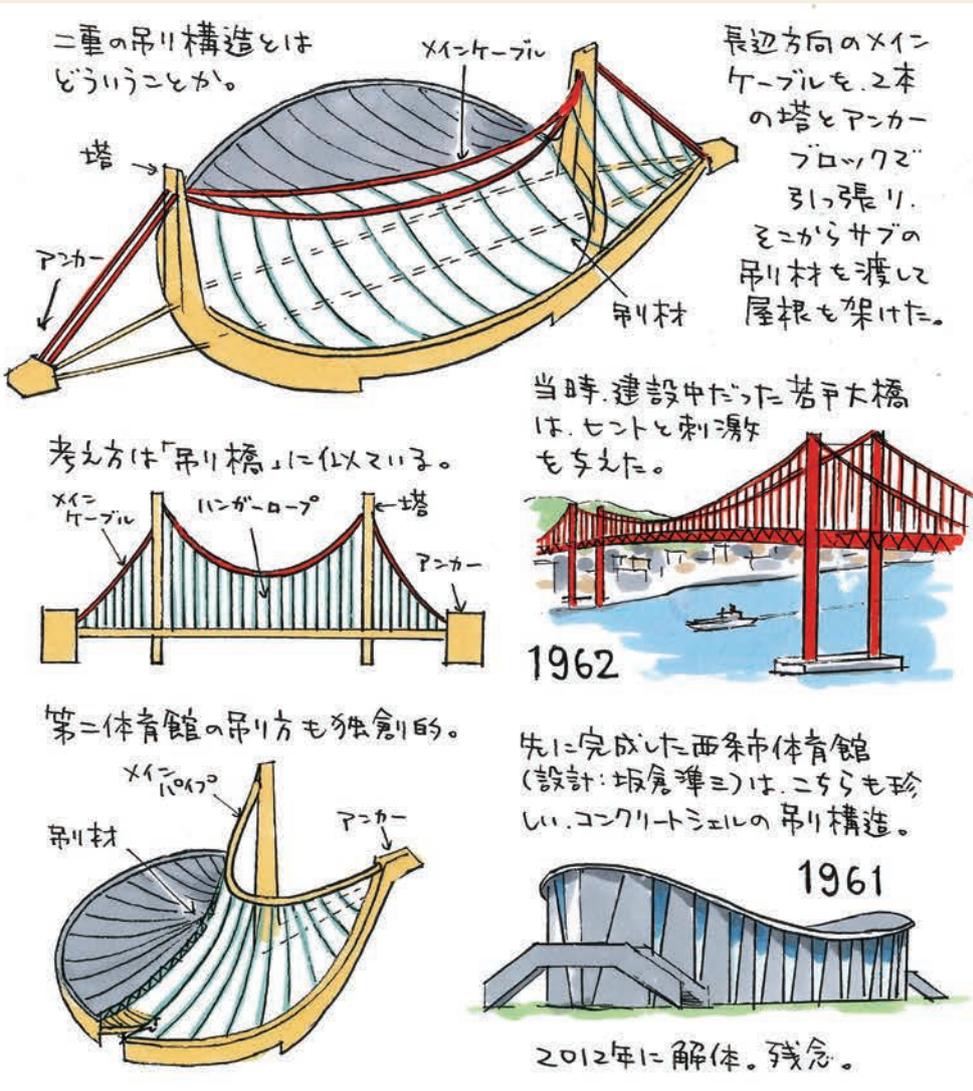
宮沢洋:

画作家、編集者、BUNGA NET編集長。1967年生まれ。2016年~19年まで建築専門誌「日経アーキテクチュア」編集長。2020年4月から編集事務所Office Bungaを共同主宰。書籍「建築巡礼」シリーズのイラストを担当



参考文献

『建築技術』2020年7月号「『代々木』からのメッセージ」、清水建設サイト「挑戦のシンボル 『国立代々木競技場』」(2017年9月1日)、北九州市サイト「若戸大橋のこれまでのあゆみ」(2019年11月14日更新)、日本スポーツ振興センターのサイト「国立代々木競技場の歴史詳細」



令和3年 第15回建設トップランナーフォーラム

地域の担い手をどう育てるか

日時：2021年6月25日(金) 14:00~18:00

中継：イイノホール Room Aから、ネット中継

(建設トップランナー倶楽部ホームページよりライブ配信します)

申込方法(参加無料)：以下のフォームからお申込みください。

<https://ws.formzu.net/dist/S87879789/>

建設トップランナー倶楽部ホームページからもお申込みいただけます。

<http://www.kentop.org/>



開催趣旨

建設トップランナー倶楽部は、インフラの町医者をめざして、防災の担い手、インフラの守り手、雇用の支え手として活動してきました。本フォーラムでは、担い手不足が深刻なため、「地域の担い手をどう育てるか」に焦点をあて、「若手の確保と定着への努力」「多様な人材を育てる努力」「地域の人材を生かす取り組み」を発表します。

なお、百年で半減すると予想されている人口減少は、日本の産業構造を変えるかもしれない。限りある人材を業種を超えてシェアする、業種を超えて「地域で仕事を平準化」することが必要になるかもしれません。農業と建設業の多能工化、林建協働など、建設トップランナー倶楽部が推進してきた複業が先駆的意義を持つと思います。

主催 建設トップランナー倶楽部

後援 日本青年会議所建設部会
全国建設業協会
建設業振興基金
建築技術支援協会
日本プロジェクト産業協議会
建設コンサルタンツ協会
地方建設専門紙の会

【問い合わせ先】

建設トップランナー倶楽部 事務局
〒113-0023 東京都文京区向丘 1-5-4
ワイヒルズ2階 米田事務所内
中川寛子, 大里茂登子
TEL 03-5876-8461
FAX 03-5876-8463
Mail: info@kentop.org
ホームページ: <http://www.kentop.org/>

プログラム

【14時-14時15分】

司会	建設トップランナー倶楽部幹事	野津健市	鳥取県
	建設トップランナー倶楽部幹事	吉崎英一郎	島根県
趣旨説明	建設トップランナー倶楽部代表幹事	米田雅子	
来賓挨拶	国土交通大臣(未定)		
	農林水産大臣(未定)		

【14時15分-15時05分】

第1部 若手の確保と定着への努力

アドバイザー	国土交通省 大臣官房技術審議官	東川直正	
	建設業振興基金理事長	佐々木基	
若手の採用・育成・定着・活躍への戦略	三和建設社長	森本尚孝	大阪府
岐阜県人材育成リーディング企業の取り組み	馬瀬建設専務	森本翔太郎	岐阜県
新しい視点で魅力ある広報を	寿建設社長	森崎英五朗	福島県

(発表 各14分/アドバイザーコメント 各4分)

【15時05分-15時55分】

第2部 多様な人材を育てる努力

アドバイザー	国土交通省 不動産・建設経済局審議官	天河宏文	
	厚生労働省 高齢・障害者雇用開発審議官	達谷窟 庸野	
地域の担い手づくりー現場を持つということ	旭建設社長	黒木繁人	宮崎県
病気と就業の両立等、総合的な就業支援	松下産業社長	松下和正	東京都
北海道などで応援企業	萩原建設工業専務取締役	萩原一宏	北海道

(発表 各14分/アドバイザーコメント 各4分)

【15時55分-16時05分】 休憩 -----

【16時05分-16時41分】

第3部 地域の人材を生かす取り組み

アドバイザー	農林水産省 農村振興局整備部長	安部伸治	
	林野庁 森林整備部長	小坂善太郎	
スマート農業をめざした人材育成	砂子組ICT推進室	八戸政人	北海道
森林と環境のための人材育成	中部森林開発研究会	丹羽庸介	愛知県

(発表 各14分/アドバイザーコメント 各4分)

【16時43分-17時45分】

第4部 パネルディスカッション「地域の担い手をどう育てるか」

国土学総合研究所長	大石久和		
農林中金総合研究所理事長	皆川芳嗣		
小野組社長	小野貴史		新潟県
建設トップランナー倶楽部代表幹事	米田雅子		
コーディネータ			
荒木コンサルティングオフィス代表	荒木正芳		北海道

【17時45分】

総括コメント	建設業技術者センター理事長	谷口博昭	
閉会の言葉	フォーラム実行委員長	竹内大介	青森県

事業者の
みなさまへ

令和5年10月1日から
消費税の仕入税額控除の方式として
「**適格請求書等保存方式**」
(いわゆるインボイス制度)が導入されます。

インボイスを交付する事業者となるには
事前に登録申請が必要です!

【登録申請受付開始:令和3年10月1日~】



登録申請は、e-Taxをご利用いただくと
手続きがスムーズです。

※インボイスとは、登録番号のほか、一定の事項が記載された
請求書や納品書その他これらに類するものをいいます。

インボイス制度について

専用ダイヤル

【フリーダイヤル】0120-205-553

【受付時間】9:00~17:00(土日祝除く)

詳しくお知りになりたい方は

国税庁ホームページ(<https://www.nta.go.jp>)の
「インボイス制度特設サイト」をご覧ください。

特設サイトへ





技を伝える。想いを受け継ぐ

RELATIONSHIP

教え子からチームの一員へ。 力を合わせて現場を仕上げる 重機オペレーター。

山々を抜けて美しく延びる高速道路。やがて多くの人々が行き交うであろう新たな道の竣工に向けて工事を進める2人の重機オペレーター、山崎建設株式会社の小川さん、太田さんに話をうかがった。

現在取り組まれている仕事は？

小川さん:この現場の工事が始まってから15年ほど経ちますが、現在は最終ブロックの仕上げ作業を行っています。まさに長期現場の集大成を迎えているところです。

太田さん:私も重機オペレーターとしてバックホーやブルドーザーに乗り、小川さんとともに仕上げの作業に取り組んでいます。こどもの頃から重機が好きで、工業高校生の頃もそういった動画をひたすら見ていました。そして現在、自分の好きなことが仕事になっています。

私はもともと建設業に就いていた父親に現場の重機を見せてもらい、その格好よさに魅了されたのが入職のきっかけでした。重機オペレーターになって以来、今も飽きることなく乗り続けています。

重機オペレーターの魅力、やりがいを感じることは？

やはり現場が竣工した際の達成感でしょうか。高速道路の場合は段階的に完成へと近づけていくものなので、少しずつ道ができていく度に達成感を味わえる現場と言えます。また以前には、車も通れない山奥でのダム建設に携わった経験があります。重機の運搬すらままならず現場が止まっていたんですが、「重機を一度分解→ヘリコプターで山へ運搬→現場で組み立てて工事」というアイデアが採用され、無事に乗り越えられました。高いハードルをクリアした瞬間は、喜びもひとしおですね。

仕上げていく道路が徐々に広がっていくのを見ると、やりがいを感じます。自分がならした部分が「キレイにできてるね」と褒められた瞬間はうれしいですね。逆に最初の頃は段取りや作業に手こずり、苦い経験をしたことも。うまくできなかった部分は、次の現場では特に意識して取り組むようにしています。



おがわ はるひこ
小川 晴彦さん
1966年8月生まれ
静岡県出身



おおた もとあき
太田 基晃さん
1996年8月生まれ
福井県出身

小川さん、太田さん、お互いの印象は？

最初に会ったときは大人しいタイプかと思ったけど、休日にはバイクで出かけたりするなど意外に多趣味でアクティブだったので驚きました。オペレーターとしての技術力は高く、今まで何人もの人間に教えていますが、その中でも成長率は一、二を争うほど。遠慮がちな面もあるから、もっと思い切ってもいいんじゃないかな。

小川さんは難しい作業も簡単そうにやってしまうので、やはり「すごい」のひと言です。新入社員の頃からお世話になっていて、思い出も一言では表せないほどですが、いただいたアドバイス一つひとつが私の財産になっていますね。

今後の抱負・展望は？

私たちの業界では、「神様」と呼ばれるくらいの方でもまだまだ現役で働いています。そうした人たちに負けたくないよう、年を重ねても頑張り続けたいです。

現場で頼られる人間になりたいです。小川さんをはじめいろいろな人に教わり学んでいますが、まだまだ至っていないと感じています。技術はもちろん、仕事の進め方や効率的な段取りの組み方などを吸収して、一日でも早く追いつかなきゃと思い、日々仕事に励んでいます。

追いつけてもらいたい!と思って育ててますから(笑)。入社してしばらくは先生のような立場で教えていましたが、今は教え子というよりチームの一員。周りの人間から広く学びながら吸収し、どんどん成長してほしいですね。

現場の作業所長も「重機オペレーターとして、その腕前はトップクラス」と太鼓判を押す小川さん。太田さんにも「新たな現場の主役として頑張してほしい」と期待を寄せる。教え子から、チームの一員へ。オペレーターのスピリットは、新たな世代へと確かに繋がっている。

取材協力：山崎建設株式会社