

建設業

Jun.2021

# しんぶん

6

No. 529

特集

建設分野の特定技能外国人の  
受入れについて



建設業

# ウェルカム



建設業の職業訓練 参加者を

# 大募集!!



詳細はホームページで公開中!

建設業 ウェルカム 検索

<https://kensetsu-welcome.com>

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

# 建設分野の特定技能外国人の 受入れについて

02

- 受入対象職種
- 特定技能外国人になるルート
- 受入負担金の負担
- 建設キャリアアップシステムへの登録
- 新たな現場のチカラとして活躍する「特定技能外国人」
- 特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れに向けて

## FOCUS

### 工業高校紹介 神戸市立科学技術高等学校

■ インタビュー：藤田 真悟 先生

08

## PRESCRIPTION

### 日本経済の動向 10

- ワクチン普及で注目される消費の押し上げ効果

### 建設経済の動向 11

- メンタルヘルス対策が急務に

### 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3回】  
キャリアアッププラン

### 連載 かわいい土木【第39回】 14

- 見沼通船堀  
／ 埼玉県さいたま市

### 建設キャリアアップシステム 技能者登録の2段階申請が スタートしました 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!





特集

# 建設分野の特定技能外国人の

深刻化する人手不足に対応するため、2019年4月1日にスタートした建設分野における特定技能外国人制度。この制度の創設により、技能実習2号等を修了後、引き続きの在留が認められなかったこれまでとは異なり、1号特定技能外国人として通算5年間働くことができるようになりました。今では、1号特定技能外国人が日本人の後輩へ仕事を教えたり、技能実習生をまとめる役割を担ったりと受入企業にとって人材育成の一端を担う重要な存在となっています。2020年12月末の時点で、建設分野における特定技能1号在留外国人数は1,319名であり、多くの企業がこの制度を活用しています。

本稿を機会に、建設企業の皆様が、この特定技能外国人制度を正しく理解し、有効に活用することで、それぞれの建設企業の皆様の人材確保策の一助となれば幸いです。

## 受入対象職種

受入対象職種は以下の18職種です。

型枠施工・左官・コンクリート圧送・トンネル推進工※・建設機械施工・土工※・屋根ふき・電気通信※・鉄筋施工・鉄筋継手※・内装仕上げ・とび・建築大工・配管・建築板金・保温保冷・吹付ウレタン断熱※・海洋土木工※

※印の6職種については、技能実習等に職種がないため、「建設分野特定技能1号評価試験」を受験し、合格することが必要。

## 特定技能外国人になるルート

外国人が特定技能外国人になるルートは次の2つがあります。

【 】: 在留資格

### 技能実習未経験者(試験合格者)

① 技能評価試験と② 日本語試験の両方に合格

① 技能評価試験  
「建設分野特定技能1号評価試験」  
又は「技能検定3級」

② 日本語試験  
「国際交流基金日本語基礎テスト」  
又は「日本語能力試験(N4以上)」

ルート1

### 技能実習経験者(試験免除者)

#### 【技能実習】

技能実習2号を良好に修了した者

※技能実習3号を修了した者は、技能実習2号を良好に修了した者と同じ取扱い

※技能実習2号を良好に修了する見込みの者及び技能実習3号を修了する見込みの者は、在留期間満了日の半年前から建設特定技能受入計画の認定申請を行うことが可能

#### 【特定活動】

<外国人建設就労者受入事業>

2015年度から2022年度までの時限措置

※【特定活動】から【特定技能1号】に変更することは可能

ルート2

【特定技能1号】

在留期間は通算5年 ※家族の帯同は原則不可

班長として一定の実務経験 + 「建設分野特定技能2号評価試験」又は「技能検定1級」に合格

【特定技能2号】

在留期間の更新に上限なし ※扶養する配偶者・子の帯同可



# 受入れについて

**(一社)建設技能人材機構(JAC)**

## 受入負担金の負担

受入負担金の額

1号特定技能外国人を受け入れる建設企業(以下「受入企業」という。)の皆様には、1号特定技能外国人1名につき毎月、以下に記載する受入負担金を負担いただく仕組みとなっています。なお、この受入負担金は、直接的又は間接的を問わず、1号特定技能外国人に負担させてはいけません。

海外試験合格者(JACが行う海外の教育訓練を受けた場合は)は20,000円、海外試験合格者(前記以外の場合)は15,000円、国内試験合格者は13,750円、試験免除者(技能実習2号修了者等)は12,500円を受入企業に負担いただきます。※2021年6月分より

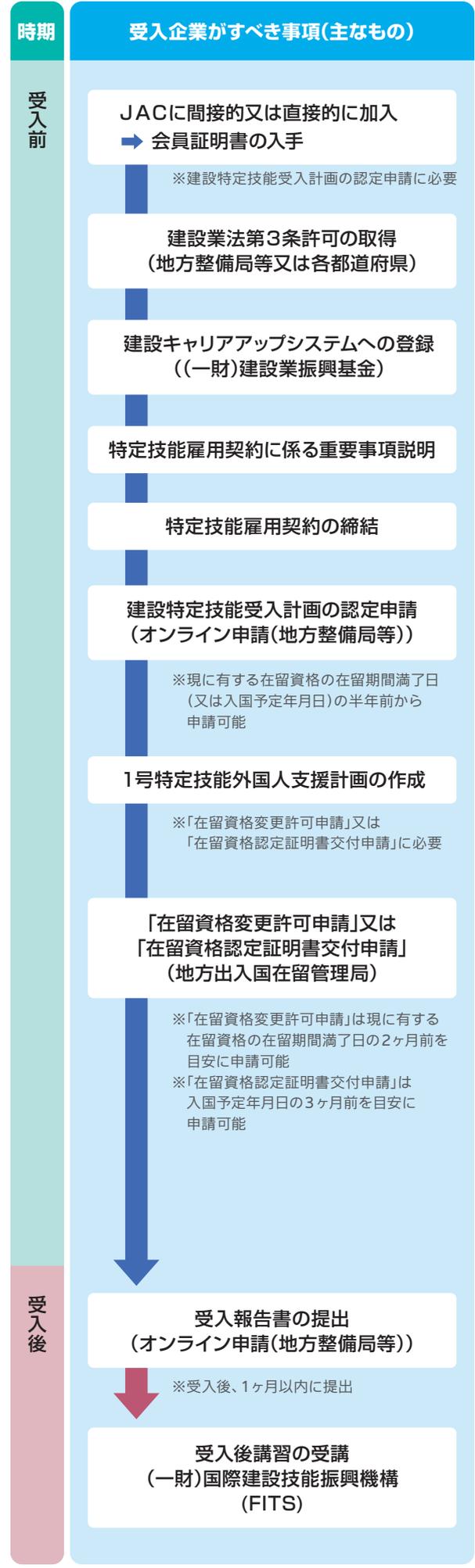
この受入負担金は、教育訓練及び技能評価試験の実施、試験合格者や試験免除者の就職・転職の支援、受入企業及び1号特定技能外国人に対する巡回指導並びに母国語相談ホットライン業務など、JACが特定技能外国人受入事業実施法人として実施する共同事業に充てられます。

## 建設キャリアアップシステムへの登録

特定技能外国人制度において、受入企業は「建設キャリアアップシステム」への加入が義務づけられています。これは、技能者本人の情報や日々の就業履歴を蓄積し、見える化することで、技能と経験に応じた処遇を実現するために導入されたものです。受入企業とともに技能者である1号特定技能外国人もシステムに登録されるため、いつ、どこで、本人が建設工事の施工に従事したかが記録され、実務経験として蓄積されることから、客観的に技能を評価することができます。



## 受入企業がすべきこと(フロー図)



現場で働く皆さま・受入企業の声から見える可能性

# 新たな現場のチカラとして 活躍する「特定技能外国人」

数年前から外国人の働き手を受入れている「佐々木架設株式会社」(東京都新宿区)。その中で鳶職人としての経験を積み、技能実習生から特定技能1号となった3名の声、そして特定技能外国人として活躍する3名に大きな期待を寄せる同社代表の声をご紹介します。

## 特定技能外国人VOICE

## 佐々木架設で鳶職人として活躍する3名の声をご紹介します!



ソンさん(27歳)

他の特定技能外国人や技能実習生たちのまとめ役であるソンさん。これまで首都圏の複合再開発などの大規模な現場でも活躍しており、図面を見て材料を把握し、発注もこなす頼りになる存在です。「今後は職長を目指して、一層のリーダーシップを発揮したい」とさらなる意欲を見せています。

現場のリーダーになる・特定技能2号の資格を取るなど、さらに活躍していきたいです!



チュオンさん(25歳)

佐々木架設での仕事を通して「コミュニケーションをとりながらの作業工程調整」や「安全意識の大切さ」を学んだというチュオンさん。鳶として文化施設などの工事に携わる傍ら、技能実習生への指導にも熱心な面倒見のいい先輩としての一面も持つ、周囲からの信頼の厚い職人です。

アットホームな佐々木架設で仲間と働けて嬉しいです。お刺身やもつ煮など、和食が大好物!



タオさん(25歳)

複合施設の開発現場などで経験を積み重ねてきたタオさん。「業務・作業内容の把握」や「仕事の優先順位」を大切にしながら、今後も様々な現場で活躍したいと話します。またフォークリフトや高所作業車の資格を取得し、より仕事の幅を広げたいという熱意に燃えています。

建設に関する映像や先輩の仕事などを見て、さらなる自身の成長を目指しています!



会社のみんなで飲み会も!  
コロナが落ち着けば、また飲みたいです。



仲間と一緒に熱海の保養所へ。海水浴やバーベキューで交流が深まりました。



夏休みにはキャンプに挑戦。  
はじめての花火大会にも感動しました!

今回ご協力いただいた取材先

## 佐々木架設株式会社

## 企業情報

佐々木架設株式会社  
 東京都新宿区大久保2-3-18  
 三蔵住建第一ビル5階  
 事業内容：とび・土工工事業  
 Website:  
<http://www.sasakikasetsu.com>

## 受入れ企業VOICE



佐々木架設株式会社  
 代表取締役  
 鈴木 盛夫 氏

高い意欲と技術を持った、中長期的に活躍してくれる戦力。  
 若手を牽引する存在としても大きな期待を寄せています。

## Q 特定技能外国人を受入れた理由は？

採用募集などを通じて、国内の若い働き手の減少は肌で感じていました。今後を見据えた際、現場の力となる外国人の働き手が必須と感じ、受入れを始めました。3名にはまずは技能実習生として経験を積んでもらった後、特定技能の資格を得て活躍してもらっています。

## Q 受入れて実感したメリットは？

やはり意欲的かつ確かな技術を持った若手を、中長期的に確保できるという点です。3名とも母国であるベトナムから来日しており、一般的な若手とは覚悟や心構えも違います。様々な現場で経験を積んでもなお積極的に仕事を覚えていこうとする姿勢は、他のスタッフにも良い刺激になっています。

## Q 受入れる際に苦労したことは？

受入れる以前には、言葉の壁やコミュニケーションの面から「瞬発力の必要な現場に対応できるだろうか」と懸念もありましたが、彼らに関してはそうした心配は無用でした。現場では周りと同じ日本語でコミュニケーションをとり意思疎通を図っていますし、非常に手際よくテキパキと動いてくれます。正直に言って、苦労を感じたことは無いですね。

## Q 受入れる際の工夫・共に働くための工夫は？

彼らを日本で預かる以上はしっかり育てようと心に決め、文字どおり親身になって接しています。月に70kgほどお米を差し入れたり、お肉や野菜と一緒に買いに行ったり、他の技能実習生や日本人スタッフとの交流を図るようサポートしています。幸いなことに3名とも「日本が楽しい」「ずっと日本で働きたい」と言ってくれるので、その気持ちが嬉しいですね。

## Q 受入れを検討する他社へアドバイスするなら？

言葉の壁などを懸念して受入れを躊躇される企業もありますが、国内の働き手が減少する中、意欲の高い特定技能外国人や技能実習生が活躍する機会は一層増えていくはずですよ。いち早く制度を活用し、特定技能の方に経験を積み重ねてもらうことで、技能実習生たちの見本となるよう育成することが大事ではないかと思います。

## Q 今後、期待していることは？

特定技能の3名には、技能実習生はもちろん、日本の若手を牽引する存在になってほしいです。鳶職は足場の組み立てから重量物の運搬、解体工事に至るまで、短期間では覚えきれないほど多岐にわたる作業を求められる仕事。中長期的に経験を積める特定技能だからこそ、様々なことを吸収し、職長・リーダーとして現場をまとめ上げる人材になってくれることを期待しています。



不安や心配事も相談しやすい温かな環境が、暮らしの安心感につながっています。

## 最後に

未来を担う人材として、あらゆる建設現場で活躍されています1号特定技能外国人の皆様。即戦力として技術のブラッシュアップを期待しています。



# 特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れに向けて

## (一社)建設技能人材機構(JAC)による取組

(一社)建設技能人材機構(JAC)では、特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れを実現するための取組の一つとして試験を実施。関係建設業団体と連携し、特定技能評価試験の実施と試験実施に付随する各種調整、会場の確保、受験者の募集、試験官の派遣や資機材の調達等を行っています。技能実習2号を良好に修了していない外国人が1号特定技能外国人になるためには、技能検定3級の水準に相当する技能評価試験と日本語試験の両方の試験に合格することが必要です。

技能評価試験については、「技能検定3級」又はJACが実施する技能検定3級の水準に相当する「建設分野特定技能1号評価試験」に合格することが必要です。

今回、フィリピン共和国とベトナム社会主義共和国において、建設分野特定技能1号評価試験を実施しました。



フィリピン側現地試験支援スタッフの皆さん。現地での問い合わせ対応から会場準備までしてくれる頼もしいパートナーです。

## フィリピンでの試験実施 (2021年3月9日(火)・10日(水))

マニラ市で、電気通信職種の建設分野特定技能1号評価試験を実施しました。この試験は、2020年3月に計画していましたが、世界的な新型コロナウイルス感染症の蔓延のため、延期となっていました。

今回の試験は感染対策のため、2日間に分けて現地で実施。学科試験では通信機器の設置、通信ケーブルの敷設等の電気通信工事に関する問題が出題されました。また、実技試験では実際に通信ケーブルに関する施工作业が求められ、5名の受験生が試験に臨みました。試験の実施にあたり、試験官が渡航することが難しいため、東京都港区のJAC事務所から試験官が、実技試験の様子をウェブカメラで確認し判定しました。

フィリピン側

実技試験

実技試験では、受験生は作業に必要な保護メガネを着用し作業。



光ファイバー作業試験(光ファイバー心線をトレイに収納する作業)



メタルケーブル作業試験(LANケーブルコネクタを取り付ける作業)

日本側

判定

試験は完全遠隔で、日本側からは不正がないかなど様々な角度から常時ウェブカメラを通してチェック。



不正がないように様々な角度から監視し適宜現地スタッフに指示



実技試験官は、情報通信エンジニアリングのプロフェッショナル

## ベトナムでの試験実施 (2021年3月23日(火))

ハノイ市の第一建設短期大学にて、鉄筋施工職種の建設分野特定技能1号評価試験を実施しました。人手不足が続く日本への人材の送出国として、ベトナムには大きな期待が集まっていますが、今回の試験はベトナムにおいて特定産業分野(14分野)で初となる技能評価試験となりました。

当日は実技試験と学科試験の両方が行われ、学科試験では鉄筋加工・組立ての作業等に関する問題が出題されました。また、実技試験では実際に鉄筋の組立てを行うことが求められ、24名の受験生が真剣に試験に臨みました。試験の実施にあたり、JACからは2名の職員が派遣されました。コロナウイルスの流行により、日本から大人数で渡航することが困難であることから、今回の試験は、試験全体のオペレーションを日本から遠隔で行う方式を採用しました。



【受付の様子】現地に派遣されたJAC職員がその様子をカメラで撮影し、映像を日本側にリアルタイムで送信、本人確認等のチェックを行う

ベトナムの  
試験風景



【学科試験の様子】会場全体の様子がわかるようにカメラを設置し、常時日本側で確認



【実技試験の様子】



【実技試験の採点の様子】日本の採点員とベトナムに派遣されたJAC職員の双方で採点を行った

受験生の受付については、現地に派遣されたJAC職員がその様子をカメラで撮影し、映像を日本側にてリアルタイムで確認し、本人確認等のチェックを行いました。また、実技試験については、日本の採点員とベトナムに派遣されたJAC職員の双方で採点を行った他、学科試験については、会場全体の様子がわかるようにカメラを設置し、随時日本側で確認ができるようにしました。



世界的にコロナウイルスが流行しており、非常に困難な状況下ではありましたが、遠隔機材を活用することにより、無事に技能評価試験を実施することができました。今回の実績を元に、今後は他職種の試験についても実施してまいります。

### 様々な事業や取組をホームページでご紹介

(一社)建設技能人材機構(JAC)による様々な事業や取組については、公式ホームページの事業紹介にてご覧いただけます。

建設技能人材機構

検索



JAC ホームページ



フェイスブック



インスタグラム

# FOCUS

第72回

## 低予算でも工夫して 先端技術を学ぶ「GNSS測量」

神戸市立の神戸工業高等学校と御影工業高等学校が統合し、平成16年に生まれた神戸市立科学技術高等学校。地域に根差した工業高校として人気の同校では、地元企業や大学と連携したものづくり教育が盛んに行われています。今回は、「GNSS測量」技術を地元企業へ還元すべく、課題研究に取り組んでいる都市工学科の藤田真悟先生にお話を伺いました。

神戸市立科学技術高等学校  
都市工学科

藤田 真悟 先生

### 3年通しで担当するからこそ 数年先を見据えた教育が可能に

3年間できるだけ担当が変わらず、そのまま持ち上がるよう体制を取っている同校。だからこそ、「しっかり腰を据えて教材研究をしたり教員同士で時間をかけて議論したり、数年先を見据えた教育を提供できることが魅力」だと藤田先生はいう。

都市工学科が数年先を見据えて取り組んでいることのひとつに、平成30年か

らスタートした防災士の養成が挙げられる。防災士とは、阪神・淡路大震災の教訓を踏まえ創設された、民間人の防災リーダーを養成するための制度だ。

「自然災害も含めて、これから先どのようなことが起こるか分かりません。“その時”が来るまでの間に、可能な限りしっかりと防災士について学んだ生徒を兵庫や大阪はもちろん、全国に送り出したい。そして、有事の際には率先して地域を助けることができる人材を育てたいという思いから

はじまりました」

元々カリキュラムとして設定されていた「都市防災」を改編し、日本防災士機構が設定する防災士養成カリキュラムの学習内容に適合させて、日本の高校では初となる防災士研修教育機関として認定されている。

### 技術進化が激しい業界を見据え 課題研究は「GNSS測量」

また、藤田先生は数年先を見据えて、「GNSS測量」を課題研究のテーマに選んだ。生徒たちの手でイチからRTKの仕組みをつくり上げ、誤差数cmの測量を可能にすべく4年ほど前から挑戦している。「GNSSの測量機器はとても高額なものです。しかし、市販のモジュールを組み合わせることで、比較的安価にRTKが可能になったり、通信費も極力抑えられたり。地元企業の方たちに還元できる技術をつくりたいと取り組んでいます」

この課題研究が目指す“企業に使うてもらえる精度の高い”GNSSを開発するためには、測量の基礎をしっかりと身につけることが不可欠。そのため課題研究が始まると生徒たちが真っ先に取り組むのは7月の測量技術検定と8月のものづくりコンテストだ。

「測量技術検定の1級取得、そして測量競技大会での入賞を目指して訓練を積み

## 課題研究「GNSS測量」



▲開発の様子



▲ラグビーコートでの杭打ち



▲神戸空港にて地元企業と連携した土量測量



▲GNSSの測量技術発表会

ICTが進む建設業界で、生徒が何を学んでいたら現場で重宝されるのか。現場のトレンドを意識してアンテナを張り巡らし、足掛かりとしてたどり着いた題材がGNSS測量だった。



自分たちで組み立てたRTKが、本当に誤差範囲が少なく測量できるのか地元企業の協力のもと検証



ます。そうして学んだ測量の知識や技術を生かし、いよいよGNSSに取り組むのは2学期からです」

GNSS測量初年度には、試作機ができた。ネットワークを使った広範囲の測量は難しかったが、校内でラグビーコートゴールポスト位置を測量したり体育大会のグラウンドで必要な点を落としたり。校内整備で技術の精度を確認し、活用することができた。次年度には、GPSで測量しながら残土処理をする地元企業と連携して、残土量の測量を実施。企業が測量を行う同じ測点で測ってみると、ほぼ100%同じ土量をはじき出し手応えを感じた。そして昨年度には、神戸市測量設計協会に所属する企業の協力を得て、技術発表会を実施。ここでは生徒たちがつくったものが実際の現場で使えるなどの性能の評価や、公共測量で使うにはどのような手順や方法があるのかを教えてもらうなど、企業での実用化へのステップを着実に進めている。

このように地元企業を巻き込んで、最先端技術を課題研究のテーマに取り組むには、藤田先生が感じている危機感が背



入賞を目指し測量競技大会本番

景にある。

「工業高校では、次世代の担い手を育成することを主眼に置いた教育がなされています。しかし今、建設業界は目まぐるしく技術が進化している時代です。工業高校もまた変化し続けなければ、現場との乖離が加速度的に起きてしまう可能性もあります。そうならないためにも、建設業で今使われている機器に生徒が興味を持てるよう、教員はその橋渡しをしなければなりません。あらゆることにアンテナを張り巡らしてタイムリーな情報をキャッチし、教育現場がガラパゴス化しないように、常に勉強をする必要があると感じています」

### 失敗はいい経験というけれど 生徒は失敗の仕方が分からない

課題研究には答えがない。だからこそ、教員も一緒になって考える場面も少なくない。藤田先生を交えながらも、生徒が主導して「僕がこれをやる」「うまくいかなかった場合は、こうしていこう」と話し、トライアンドエラーを積み重ねていく。そうすることで、答えはなくても自分なりの落としどころを考えて、自信を持って発言することができるようになった。「私に対しても『これはこうしたいと思います』など、生徒と先生というよりも、人と人としてしっかり付き合えるようになった」と、生徒の成長ぶりに目を細める。

「この課題研究に限らずですが、間違えた・間違えてないではなく、自信を持って自分

### コレ推し! 土木建造物



東神戸大橋

数ある橋の形式の中でも、藤田先生がもっとも好きなのは斜張橋。タワーから左右に斜めにピンと張ったワイヤーの美しさが特徴です。景観が良いところも魅力で、大自然の景色にもよく溶け込むその造形美も好きな理由なのだとか。

の考えを人に伝えられることを重視しています。よく『失敗はいい経験』と言いますが、生徒たちは失敗の仕方もよく分からない。『どういう風に考えて、そうなったの?』と根掘り葉掘り聞き続け、自分で『違う』と気づいて筋道を立てられるよう丁寧に会話を重ねていきます。この時、教員側の想定とは違う回答だとしても、『違う』とは決して言いません。それは、せっかく生徒がジャンプしようとしているところを、阻止することになってしまうので、どんなに時間がかかってもいいから、間違いや失敗に対するハードルを下げても自分で考えて言葉にすることを大切にしています」

先生から  
みんなへ  
メッセージ



一度人生  
藤田真悟



### 神戸市立科学技術高等学校

〒651-0072 兵庫県神戸市中央区脇浜町1丁目4番70号

WEB <http://www2.kobe-c.ed.jp/kagi-hs/>

新型コロナウイルス感染症の影響を克服できるか

## ワクチン普及で注目される消費の押し上げ効果

みずほリサーチ&amp;テクノロジーズ チーフエコノミスト 太田 智之

新型コロナウイルス感染症のワクチンの普及を背景に、経済正常化への期待が高まっている。そのけん引役と見込まれるのが、外食や旅行、娯楽サービスを中心とした「奮発消費」である。家計はコロナ禍の中で潤沢な資金を積み上げており、潜在的な押し上げ効果は大きい。ただその発現はワクチンの接種ペースに左右される。そこで今回は、ワクチン普及の消費押し上げ効果について解説する。

## 新型コロナウイルス感染症との戦いに一筋の光明

新型コロナウイルス感染症との長い戦いにもようやく光が差し込み始めたようだ。その光の源は、いうまでもなくワクチンである。米国のファイザー社とドイツのビオンテック社が共同開発した新型コロナウイルスワクチンが世界で初めて承認されたのは昨年12月のこと。今では10種類以上のワクチンが承認され、80カ国以上でワクチンの接種が進んでいる。こうした状況をうけて、経済正常化への期待もにわかに高まっている。

経済の正常化に際して、回復のけん引役と見込まれるのが個人消費である。行動制限で旅行はおろか外食すらままならなかったが、ワクチン普及によってそうした制限が緩和されるからだ。実際、読者の中には、「コロナが収束したら飲みに行こう」とか、「一緒に旅行しよう」といった約束を、友人・知人とされている人も少なくないだろう。

## 世界で積み上がる家計の貯蓄

もちろん消費を増やすには、その元手となる資金の確保が欠かせない。ただし今回は、その点も全く問題なさそうだ。事実、主要国では、コロナ対策と称して各種給付金が支給された一方、行動制約から消費支出は抑制された。その結果、家計の貯蓄は大きく積み上がっている。

みずほリサーチ&テクノロジーズの試算によると、その額は日本・米国・ユーロ圏でおよそ245兆円、日本だけでも約29兆円に達する。これは日本の年間消費額の1割に相当する額だ。もちろん全てが消費に回るわけではないが、消費を促す軍資金としては十分な資金が確保されていると言えるだろう。

## 拡大が見込まれる量より質の「奮発消費」

ワクチン普及後は、とりわけ行動制限によって抑制されてきた外食や旅行、娯楽サービスを中心に需要が回復するとみられるが、その回復パターンは量よりも質を重視する「奮発消費」の様相を呈するだろう。サービスはモノと異なり、消費に際して時間の制約からは逃れることができないからだ。

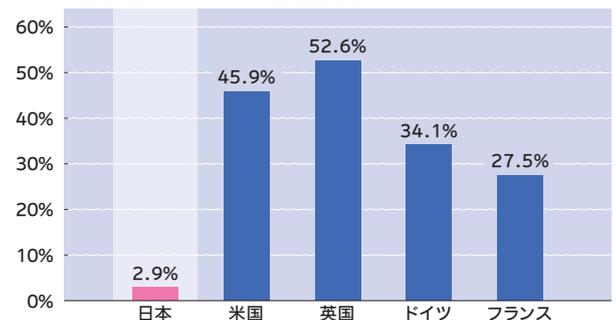
旅行を例に考えてみよう。観光庁の調査によると、コロナ禍前の年間平均旅行回数は2.5回(平均泊数2.3日)となっている。では、昨年1年間、コロナ禍で旅行の中止を余儀なくされたからといって、年間旅行回数を5回にできるかと言えば、そのハードルは相当高い。会社勤めの人ならなおさらのことだ。飲み会も同様に、増やせる回数には限りがある。このように数が増やしづらい分、奮発して普段より高めのホテルやレストランに行く人が増えるとの見立てだ。

## ワクチン接種で出遅れる日本

けん引役として期待される「奮発消費」だが、その発現時期は国によって異なる。ワクチン接種ペースが各国で違うことが理由である。今年5月11日時点のワクチンを接種した国民の割合をみると、米国では5割弱の国民が少なくとも1回の接種を終えたことがわかる(図表)。バイデン大統領は5月までには成人全員の接種を目指すとしており、夏休みまでには奮発消費が顕在化する可能性が高い。

一方、日本はまだ高齢者を対象とした接種が始まったばかりで、接種割合は3%程度にとどまる。こうした出遅れに加え、接種を担う医師・看護師の確保など、接種体制に課題を抱えており、今後の進捗ペースについても不透明感が強い。世界的に楽観ムードが高まりつつあるとはいえ、日本については、当面ウィズコロナを前提にした守りの戦略が求められることになりそうだ。

図表 主要国のワクチン接種割合



(注) 2021年5月11日時点  
(資料) Our World In Dataより、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## メンタルヘルス対策が急務に

日経コンストラクション編集長 浅野 祐一

人手不足が深刻な問題となっている建設産業界で、メンタル面の問題が貴重な人材を潰している。日経クロステックが実施した独自調査では、ハラスメントやコロナ禍で広がったテレワークが、その一因となっている実情が浮かび上がった。人材を失う事態を防ぐために、できることは何なのか。

日経クロステックが2021年3月に建設実務者に対して実施した調査(全回答者数280人)で、驚くべき結果が出た。過去3年間に自身や職場の同僚が各種ハラスメント行為を受けたことがあるかという問いに対して、約半数の47.5%の実務者が「ある」と答えたからだ。身近でハラスメントがあったと回答した人に、そのハラスメントの種別を選択肢から複数回答で選んでもらった。その結果、最も多かったのは地位や立場の優位性を用いて苦痛を与える、いわゆるパワハラで88.0%を占めた。

具体的なハラスメントの方法を複数回答でさらに詳しく聞くと、最多は「人格を否定するような言動」で54.1%、これに「業務成果などへの過剰な叱責」「業務内容などへの過剰な干渉」が5割前後で続いた。一方で、ハラスメントの影響を複数回答で尋ねたところ、「仕事のパフォーマンスが落ちた」と回答する人が63.9%に及んでおり、業務成果などを巡ってハラスメントが起こるものの、その結果、パフォーマンスが落ちるといふ負のスパイラルが浮かび上がった。

ハラスメント対策としては、2020年6月に施行した改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)に沿って、大手企業には相談窓口の設置などの体制整備が義務付けられた。22年4月にはこの対象が中小企業にも広がる。厚生労働省が示している「パワーハラスメント対策導入マニュアル」やウェブサイト「あかるい職場応援団」といった資料を参考にし対策を進める必要がある。

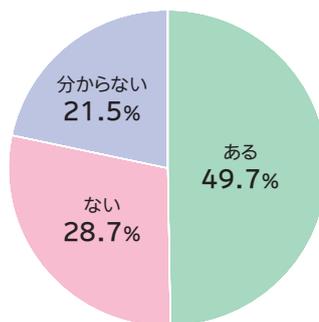
職場のハラスメントを放置すると、現場で問題が発生した際に、恐怖心が原因となって適切な報告が阻害される恐れがある。こうして隠蔽行為が発生すれば、後に企業が大きなダメージを被るリスクが生まれることになる。

ない。日経クロステックが建設実務者を対象に調査したところ、テレワークを導入した職場で働く人の49.7%が、テレワークの導入による悪影響が「ある」と回答した。

その理由を選択肢から複数回答で答えてもらったところ、「コミュニケーションが滞ったり減ったりした」が80.4%で最も多く、「業務の処理量が減った」(53.6%)「業務の質が落ちた」(48.5%)が続いた。さらに、「元気がなくなった」という心への悪影響を指摘する人は17.5%存在した。ある建設コンサルタント会社では、テレワークの導入によって、「苦手な上司との対話が減って助かった」といった旨を明かす社員も存在する。だが、これは組織にとって必ずしもプラスとは限らない。同社では、コミュニケーションの欠如によって教育の機会を失い、技術者としてのレベルアップを図れなくなるリスクを危惧している。

アンケートでは、テレワークによる心の問題を解消するための対策として、一定の出社日を設けたり、ビデオ会議を頻繁に実施したりする対策が挙がった。これらに加えて、軽い運動への期待も大きい。テレワークの増加によって運動量が減ると、神経伝達物質「セロトニン」の分泌が減る。すると、メンタル面の不調につながりやすくなるという。散歩をすれば心の不調を防ぐ効果だけでなく、腰痛などの解消も期待できる。心身双方に効果的な対策となるのだ。

### 図 Q. 悪影響はあったか?



テレワークの導入でマイナスの影響があったか否かを建設実務者に選んでもらった結果。職場でテレワークを導入したと答えた195人が回答(資料:日経クロステック)

### テレワーク導入後に悪影響が半数に リズムカルな運動で心身を整えよ

コロナ禍を受け、建設コンサルタントなどで順調に広がったテレワーク。満員電車から解放されたり、通勤時間を有効に使えたりするなど評価する実務者は多い。一方で、テレワークの導入によって悪影響が出たという声も少なく

# 魅力ある建設業界へ

第3回

若年者の採用と定着率向上に向けて

## キャリアアッププラン

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

### キャリアアップとは？

キャリアアップとは、特定の分野について専門的な知識を身に付け、能力を向上させて、自分の経歴・価値を高めることをいいます。最近の若年者の仕事に対する価値観として、その仕事がいかに自分のキャリアアップにつながるか？というところに重点を置く傾向がみられます。

### 若年者の退職理由

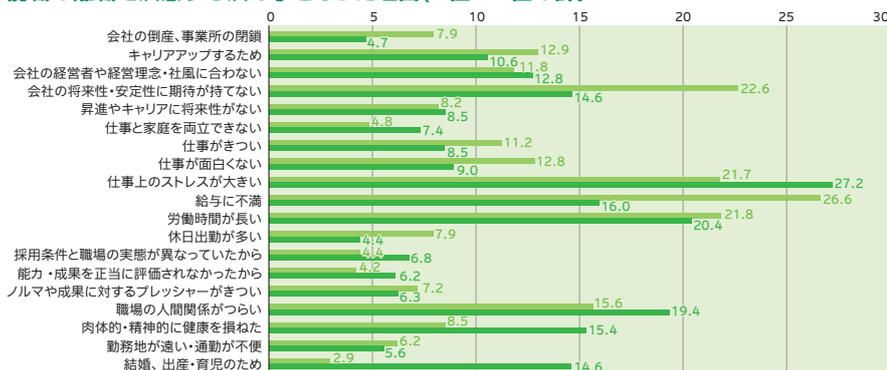
「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」をみると、離職の決め手が、仕事上のストレス、給与や労働時間といった労務管理面の不満、それに加えて「会社の将来性・安定性に期待がもてない」といった理由があげられています。インターネットの普及により、労働環境が劇的に変化をする中で、すでに終身雇用という考えは神話化し、1つの会社に勤めあげる時代ではなくなってきました。そのような環境下で、働く人も「この会社で自分はどうか成長していくのか?」「収入はどうかっていくのか?」といったことを早い時期に見極めていく傾向が強くなっています。そのため、若年者の離職を防ぐためには、会社も働く人に対して、標準的な成長モデル、給与水準等を提示していく必要があります。

### 人事管理システムの変遷

人事管理の話と、日本の歴史的背景には関連があります。古くは、戦後の日本にもどります。日本は高度成長期に入り、急速な経済発展をしてきました。この当時は「終身雇用」「年功賃金」が確立をし、長期雇用により、年齢・経験を積み上げていくことで習熟度が増していくという考え方でした。その後、1990年代に入りバブル経済の終焉を迎え、大量に採用された団塊世代が、管理職適齢期を向かえたのですが、ポスト不足と高い人件費という問題が顕在化してきました。そのため、今までのようにみんなが年功的に昇格して、処遇を高めていくことが不可能になり、そこで生まれたのが「成果主義」です。成果主義とは「成果を上げた者は処遇を確保するが、成果の上がらない者はそれ相応の処遇に下げる。」という考え方で、競争意欲を煽りながら、優秀な人材の選別をおこなってきました。そして、2011年頃からは、絶対的な人材不足という重大な問題に直面していきます。会社が社員を選別する時代は終わり、社員が会社を選別する時代に突入しました。そして現在は、「失われた20年」の親達をみて育ってきた子供の世代が社会人になり、彼等のモチベーションは「高い給与」より「安定した労働環境」を求める風潮が高まってきています。また少子高齢化による人材

不足から、多様な働き方を導入せざるをえない状況になってきており、このような状況の中で、役割をより明確にした制度、職務給への傾向が強まってきています。

前職の離職を決意する決め手となった理由(1位~3位の計)



(資料出所)労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(2007年)  
(注1)前職については、非正社員を除く。  
(注2)前職の離職理由については、回答数の多いもののみを記載。

### 職能給と職務給

職能給とは、仕事をするために必要な能力(職務遂行能力)をベースにした制度のことをいいます。これに対して職務給とは、職務(仕事)ごとの具体的な定義を決めて、その評価に従って決めていく制度をいいます。職能給とは「人」にお金がりつき、職務給とは「仕事」にお金がりつきといった考え方で。

ここがポイントです。

#### 1 頑張った人が評価される仕組みを!!

キャリアアップの仕組みを作っても適正な運用をしていかなければ意味がありません。せっかく制度をいれても今までの年功に左右されては、不満がでます。きちんと頑張った人が評価され、それが給与に反映できる仕組みが大切です。

#### 2 評価者の教育がポイント!!

仕組みをつくって、いくら本人にやる気があっても、評価をする人がそれをしっかり見極めてあげないと人は育ちません。評価の仕組みは賃金を決定する仕組みであると同時に、人を育てる仕組みでもあります。運用していくには、評価者の方の教育も必要です。

期待して入社してもらったんですが…



某工務店  
社員規模: 12名

## 実例 解決へと至った事例をご紹介します



問題点

### 若い人が入社して喜ぶのも束の間。 すぐ退職してしまうのはどうしてなのでしょう？

若い人は入ってくるのですが、すぐに退職してしまいます。離職理由をきくと「この会社にも将来がみえない」と言われてしまいます。給与水準は低くないと思いますが、どうしていったらいいかわかりません。

改善



改善後

### 職種・部門ごとに仕事の基準を検討し処遇をみえる化! (年2回、上司との面談でキャリアプラン等についての意思疎通をはかる)

#### ① 成長モデルを検討

理想の社員像について検討をすることからスタートしました。会社には職種として、大工、施工管理、設計の3部門があり、それぞれの部門ごとに、経験年数に応じた会社の求める基準(会社での役割・仕事の能力)について検討しました。

そして、さらに成長過程として4つのレベルわけにしています。これは会社によって多く分けることもあります。

職業レベル	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
名称	見習い大工	標準大工	上級大工	上級熟練大工
経験年数(目安)	~5年	6年~10年	10年~	15年~
賃金指簿(目安)/月給	180,000~250,000	250,000~320,000	320,000~400,000	400,000~
役割基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>○基本的な作業を指示通りできる</li> <li>○仲間とのコミュニケーションが取れ、協力することができる</li> </ul>			
知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>○一般的な電動工具が使える</li> <li>【電動・エア工具】丸ノコ、タツカ、電動ドリル、釘打ち機、インパクトドライバ、インパクトレンチ、コンプレッサ、レザー機</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○電動工具の使い方と手入れ方法を修得している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○木工機械の使い方を修得している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○自在に木工機械を操り、木材加工ができる</li> <li>○木工機械の使用方法を第三者に正しく説明指導できる</li> </ul>

#### ② キャリアイメージと給与との連動

社員のあるべき姿とそれに対してどれくらいの給与が妥当であるかを検討していきました。給与水準が低いわけではありませんでしたが、どこまでの仕事が出来ればどれくらいの給与が支払われるかを具体的に見える化していきました。この基準書を作成するためには、仕事にはどのような業務があるのかを洗い出しをし、業務内容に難易度をつけていきます。その上で、どのレベルで必要な項目なのかを決定していきました。この会社の場合、ベテランの大工さんに協力を得て、新人さんに教えるときにどのレベルから教えるか?ということ念頭において細分化して頂きました。またこの細分化した業務の洗い出しは、いずれ会社のマニュアルとなりますので、会社の業務を整理する上でも非常に大切です。

#### ③ 面談ルール決定

せっかく形をつくっても、運用されなくては意味がありません。この会社では、年に2回(6月、12月)この基準書に基づいて、上司との面談を実施することを決定しました。この面談では、自分がどの立ち位置にいるのか?何を頑張れば次のステップにあがれるのか?また何をやりたいのか?ということ面談で話をすることを決めました。

#### ● 今後の課題

会社として、社員のキャリアアップの仕組みと求める基準については見える化ができてきました。今後は会社としても、社員としてのあるべき姿へ成長させていくための教育をしていかななくてははいけません。また、頑張った分が給与へしっかり評価をしていかなないと不満の要因になってきます。今後は適正な評価の定着と教育体制の充実が検討課題です。

### 3 教育の体制づくりを!!

建設業の場合、多くの資格を必要とします。ステップアップのために必要な教育を洗い出してみましょう。その中で資格取得に関する教育については、助成金を活用できるケースもありますので、上手に活用していきましょう。

建設事業主等に対する助成金のご案内

URL [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000201717\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000201717_00007.html)



# 小さな閘門が物語る 江戸の大きな干拓史

江戸時代の前まで、くっついたり離れたりしながら暴れていた荒川と利根川。徳川家康の「利根川東遷、荒川西遷」によって2本の川は切り離され、間の土地に生まれたのが見沼溜井だ。干拓後に築かれた通船堀の閘門が、壮大な江戸の土木事業の歴史を今に伝えている。

## 見沼通船堀 埼玉県さいたま市

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)



何年も前、自転車で荒川サイクリングロードを走りに行っていた時期がある。その頃、埼玉の彩湖あたりから東へ逸れたところに古い閘門があると知り、一度だけ訪れた。それが見沼通船堀だった。

閘門とは、高さの異なる二つの川や運河を船で行き来するために、堰で水位を調整する施設のこと。日本の閘門としては、古くは第12回で紹介した岡山の倉安川吉井水門から、新しいものでは例えば東京・江戸川区の荒川ロックゲートなどがある。

しんこうweb <https://www.shinko-web.jp/series/1767/>

### 船の幅ギリギリの かわいらしい閘門

私が見沼通船堀の閘門を初めて見た

ときの印象は、「ずいぶん小さくてかわいらしい」というものだった。資料によれば、幅2.7mしかない。ここに幅約2.3m、しかも200俵もの米俵を積んだ船を通したというから驚きだ。

閘門は木造で、「角落とし」と呼ばれる板を両側の柱に当て、これを10枚ほど積み上げることで水をかさ上げする方式だったと考えられている。二つの堰(関)からなり、陸上から20人がかりで船を綱で引き上げて一の関を通過させた後、角落としを差し入れて水位を上げ、船を二の関まで進めてもう一度同じ作業を繰り返す。こうして2段階で合計3mの水位差を越えさせたという。

現在の閘門は復元されたものだが、最初の閘門が築かれたのは、見沼通船堀が

開通した1731年のこと。じつは、この閘門式運河が開削された背景には、遠く徳川家康の時代に計画された壮大な土木事業が関係している。

### 家康の「瀬替え」が生んだ 溜池と代用水

江戸時代より前、この場所には見沼という大きな沼があった。古代には東京湾とつながる入り江だった一帯に、海が後退して残された沼の一つだ。

見沼開拓の歴史は、家康の「利根川東遷、荒川西遷」を発端とする。家康は江戸を洪水から守るために、利根川と荒川の流路を変更する「瀬替え」を計画した。利根川は東へ寄せて渡良瀬川へつなぎ、銚子から太平洋へ。荒川は西へ寄せて入間川と合流させ、隅田川から江戸湾へ。この工事を取り仕切ったのが伊奈忠次・忠治の親子だ。

だが、この瀬替えによって見沼の水量が減り、農業用水が不足してしまった。そこで1629年、忠治は見沼の南端に「八丁堤」という長い堤防を築き、溜井(用水池)を造成した。こうした灌漑方式は「関東流」と呼ばれる。

しかし、この見沼溜井の完成によって、下流域では農地開発が進んだものの、農地が増えたために次第に水が足りなくなったうえ、大雨時には溜井の水があふれ、田や住宅への浸水に悩まされることになった。



▲見沼通船堀東縁の閘門(一の関)。奥に小さく見えているのが二の関。一の関を船が通過した後、鳥居型の門柱に角落しの板を取り付けて、二の関が通過できるようになるまで水位を上昇させる。



▲ 見沼通船堀西縁。閘門を使って船を通すこうした運河を「閘門式運河」と呼ぶ。見沼通船堀は明治時代になってからも通船が盛んだったが、陸上交通の発達によって次第に需要が減り、昭和初期の1931年に廃止。1982年に国指定史跡となった。

それからおよそ100年後の1727年、新田開発を進めた8代將軍吉宗によって、見沼の干拓が計画される。井沢弥惣兵衛やまべえ為永の指揮により、八丁堤を切つて見沼溜井の水を落とし、新田とした。これが、現在の見沼田んぼの始まりだ。同時に新田の東西両側に用水路が、中央には排水路がつくられた。用水路と排水路によるこの灌漑方式は、為永の出身地にちなみ「紀州流」と呼ばれた。

用水路は60kmも北を流れる利根川から取水するもので、新田の上流で東西に分岐する。見沼溜井の代わりになる用水路という意味で、「見沼代用水」と名付けられた。排水路は芝川となり、下流で荒川に合流する。紀州流の灌漑によって多くの米が取れるようになり、この地の石高は2倍になったという。

## 沿岸の村を江戸と結ぶ 通船堀のアイデア

さて、新田で取れた年貢米を江戸に運ぶにはどうするか。鉄道のない時代、重たい米を陸路で長距離輸送するのは大変だ。そこで為永は考えた。代用水と芝川を運河で結べば、沿岸の村々で取れた米を船で運ぶことができるじゃないか——。こうしてつくられたのが、芝川を



▲ 見沼代用水西縁。見沼代用水は2019年に、かんがい施設遺産に登録された。

境に「東縁」390m、「西縁」650mの見沼通船堀だった。

田に引き込んだ余剰水が自然に排水されるように、芝川は東西の代用水よりも低い位置に通してある。このため、通船堀の東縁、西縁それぞれに閘門を設けて水位差を解消したのだ。

今回記事を書くために再訪した現地で、今の天皇陛下が皇太子時代に視察されたことを耳にした。陛下のご専門は水上交通史で、講演録『水運史から世界の水へ』でも見沼通船堀に触れられている。

家康の瀬替えに始まり、溜井の造成、干拓を経て生産性向上と水上ネットワークの形成へ。見沼通船堀の小さな閘門は、江戸の土木事業のダイナミズムを体現していたのである。



▲ 芝川。向かって左から通船堀西縁、右から通船堀東縁が流れ込んでいる。



▲ 通船の経営に携わった鈴木家の住宅が現在も残っている。

## アクセス

access

JR武蔵野線東浦和駅から  
通船堀西端まで徒歩約3分。



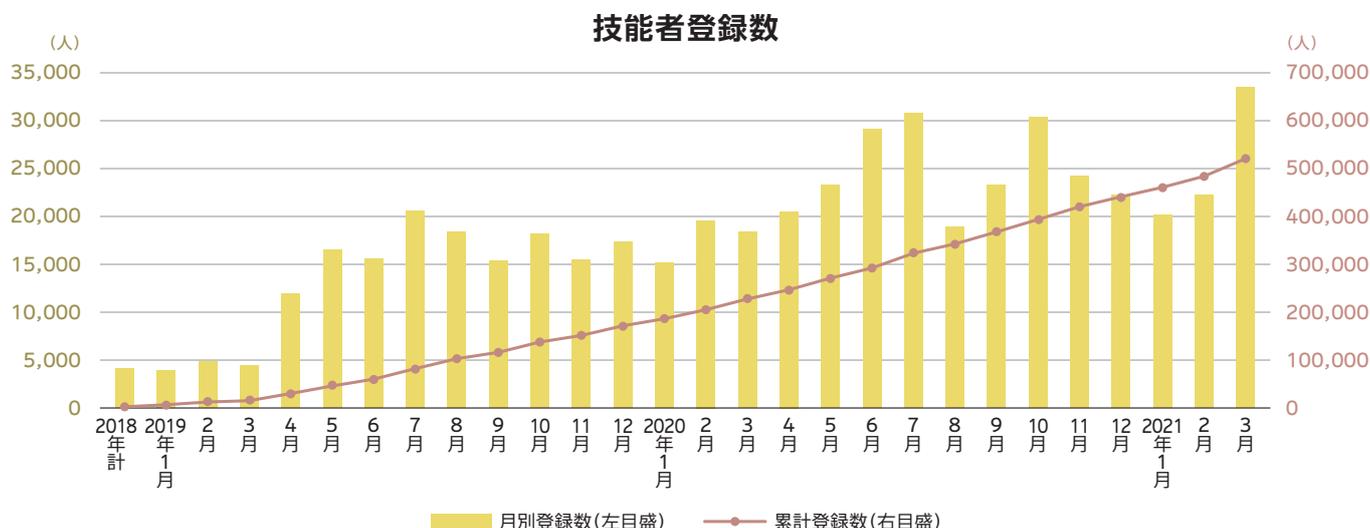
# 建設キャリアアップシステム 技能者登録の2段階申請が スタートしました

2021年4月から、建設キャリアアップシステム(CCUS)の技能者登録において、新たに「2段階登録申請」が導入されました。ここでは、2段階登録申請の導入の背景、実際の利用方法などについてご紹介します。

## 1. 技能者登録の現状

CCUSの技能者登録の状況を見ると、本年3月末までに累計で約52万人が登録されています(図1)。これを1年前の2020年3月末時点の累計と比較すると、約2.4倍の伸びとなっています。

図1 技能者登録数の推移



## 2. 「2段階登録申請」導入の背景

このように技能者登録数は着実に増加していますが、財政面においては当初想定していなかった大幅な赤字が発生し、CCUSを今後とも安定的に運営していくため、料金改定等の制度改正が急務となりました。

その結果、昨年9月に開催されたCCUS運営協議会において、本年4月より2段階登録申請方式を導入することが決定されました。2段階登録申請導入の狙いは、加入インセンティブを極力損なわないよう簡略型登録については登録料を据え置く一方、レベルアップに必要な情報を登録する詳細型登録については適切な料金設定とすることで、全体として収支の改善を図っていくことにあります。

また、制度改正前には、「入力しなければならない項目が多く、手続きが煩雑である」といったご意見も多くいただいていたので、簡略型登録を導入することにより利用者の負担を軽減する効果も期待されます。

### 3. 「2段階登録申請」の利用方法

#### ■ (1) 2段階登録申請の概要

2段階登録申請とは、技能者登録において技能者の本人情報等の基本情報の登録のみでカードが発行される「簡略型登録」（以下「簡略型」という。）と建設技能者の能力評価制度（レベル判定）の申請等に必要な保有資格情報等を登録する「詳細型登録」（以下「詳細型」という。）のどちらかを選んで登録する方式です。なお、書面申請は詳細型のみ受付となります。

登録料は簡略型が2,500円、詳細型が4,900円となります。簡略型で登録し、カード発行後に詳細型に変更する場合は、詳細型の登録時に別途2,400円が必要となります。

簡略型の登録では、技能者の個人情報、所属事業者、社会保険等の加入状況など7種類の項目を登録します。詳細型の登録では、簡略型の登録項目に加えて、技能者の労災保険、健康診断、保有資格など7種類の項目を登録します（図2）。

図2 2段階登録申請の登録項目

簡略型の登録項目	詳細型の登録項目
1 本人情報	8 労災保険特別加入(※)
2 所属先事業者情報	9 健康診断
3 職種	10 学歴
4 経験等	11 登録基幹技能者資格
5 社会保険(※)	12 保有資格等
6 建退共(※)	13 研修等受講履歴
7 中退共(※)	14 表彰履歴

(※) 加入の有無についての選択及び加入している場合の必要項目の入力が必要

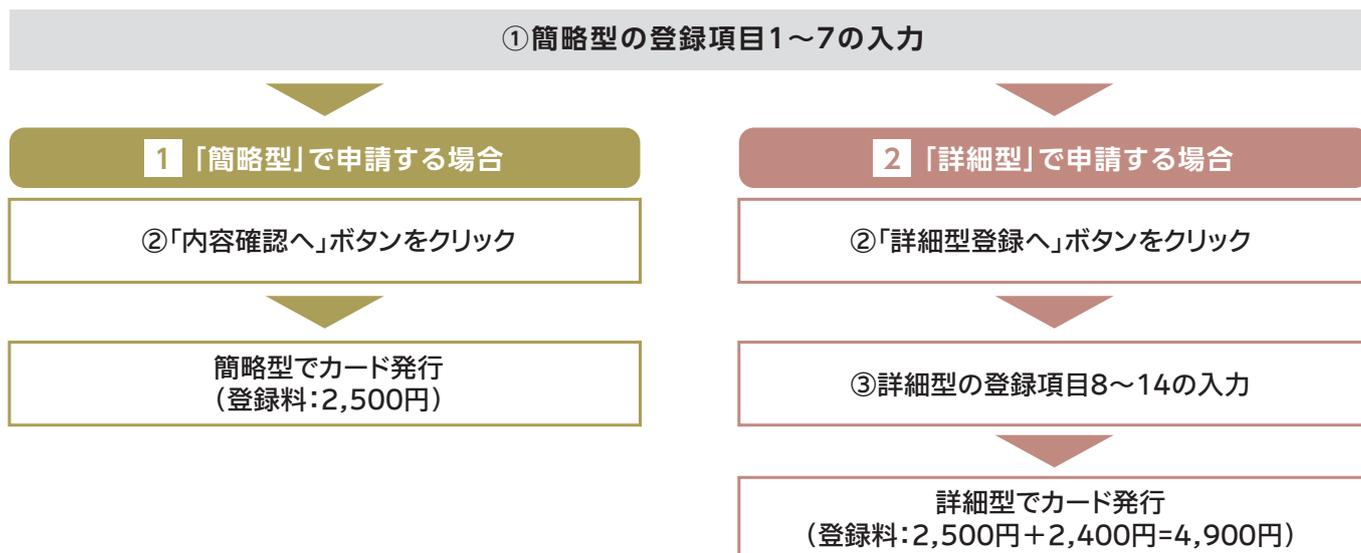
#### ■ (2) 2段階登録申請の申請手順

次に2段階登録申請の申請手順をご紹介します（図3）。簡略型の登録項目は詳細型と共通ですので、まず簡略型の7項目の入力を行います。

簡略型の登録項目を入力後、1 簡略型で申請するか、2 詳細型で申請するか、いずれかの申請方法を選択します。

簡略型を選択した場合は、内容確認に進みます。詳細型を選択した場合は、さらに詳細型の7項目を入力します。なお、詳細型を選択した後でも簡略型申請に変更することが可能です。

図3 2段階登録申請の申請手順



詳細型を選択した後でも「簡略型登録へ」ボタンで簡略型申請に変更可能です

「2段階登録申請」を始め、CCUSに関する様々な情報をホームページに掲載しています。最新の情報を入手するためにも、ホームページをこまめにチェックしていただきますようお願いします。

ホームページURL <https://www.ccus.jp/>



技を伝える。想いを受け継ぐ

# RELATIONSHIP

## 現場の信頼に応える確かな技術。 大規模建設現場で活躍する 圧送のプロ。

建設物の高層化・長大化が進む中で重要性を高めているのが、ポンプ車を駆使して高所での圧送作業などに活躍するコンクリート圧送工事だ。様々な現場を共にする2人の職人、中央建設株式会社の長谷川さん、青井さんに話をうかがった。

### 入職から現在までの経緯は？

**長谷川さん**：工業高校卒業後、ものづくりに関わる仕事に就きたいと思い建設業の世界へ。高速道路やダムをはじめ、大型ショッピングモールや高層マンション、高層ビルなど様々な現場でコンクリート圧送仕事を担ってきました。

**青井さん**：私は2年前に入社して以来ずっと、長谷川さんに付いて動いています。共に現場に入り、長谷川さんの教えのもとで作業を進めたり補助についたり、日々勉強中です。学ばべきことはまだまだありますが、多種多様な現場で貴重な経験を積んでいます。コンクリート圧送工事という仕事の特性上、毎日同じ現場に通うというケースはそう多くないんです。打設の際のみ現場に入り、仕事が終わればまた次の現場へ、という形で、常に様々な現場を動いています。

### 仕事で心がけていることは？

ポンプ車の操作を任された時には、できる限りきれいでスムーズな作業を心がけています。しかし生コンは配合によって微妙な差異があり、スムーズに作業がこなせないことも。長谷川さんはどんな現場でも確実に仕事をこなしていく「プロ」なので、すぐ側で多くのことを学べる環境は本当に恵まれていると実感しています。

様々な現場を経験する中で、私自身もいろんな失敗をしてきました。大事なことは「失敗を繰り返さない」、そして「現場や施工に合わせて臨機応変に動く」こと。青井が言うように、生コンはその時々で微妙に質が異なるもの。だからこそ常に状態を把握し、その現場・施工に合わせた工夫が大切になります。

### 印象深いできごとや嬉しかった思い出は？

携わった現場はいずれも思い出深いですが、特に記憶に残っているのは、何もわからず日々もがいていた入職したての頃。苦い思いを



はせがわ こうじ  
**長谷川 浩司さん**

1984年1月生まれ  
三重県出身



あおい かいと  
**青井 海斗さん**

2000年4月生まれ  
三重県出身

した日には、同僚と飲んで励まし合ったりしました。

入職したての頃は私も現場でへこむ事がありました。現場監督や周りの職人さんが「今日はありがとう」と声をかけてくれたり、「上手になったね」と褒めてくれた時は、とても嬉しかったです。

コンクリート圧送工事業は、他業種と連携してはじめて成り立つ仕事なんです。お互いの仕事を理解し、声をかけ合い、コミュニケーションをとることはとても大切ですね。

### 長谷川さん、青井さん、お互いの印象は？

最初は見た目が少し怖いなーと…(笑)。話してみるとすごく優しく面白い、先輩としても尊敬しています。いろいろなことに挑戦させてもらえ、のびのびと仕事できています。確かなスキルや経験をもとに教えてもらえるので、一つひとつ学ぶたび、改めてプロとしてのすごさを感じます。

青井はすぐ辞めちゃうかも…と思っていたのですが、今ではずいぶん遅くなって、ちょっと厚かましい一面も出てきました(笑)。職人として成長したことで、周りもよく見えるようになりましたね。これからも現場で様々な人たちから学び、さらに成長していってこれたらと思います。

### 今後の抱負・展望は？

一日も早く長谷川さんみたいになれるよう、仕事を間近で見ながら着実に吸収していきたいです。期待に応えられるよう、一層がんばっていきます。

今に満足することなく、技術も信頼も高めていくことが目標です。青井のような後輩の指導に取り組む立場になったので、彼らの成長のためにもプロとしての姿勢を示していきたいです。

プロフェッショナルの背中を見つめ、新たに育っていくプロフェッショナル。その力が、共に明日の現場を支えていく。