

建設業

しんぶん

Jul./Aug.
2021

7・8

No. 530

特集

建設労働者育成支援事業の
実施状況



ミドル世代の建設業 [ニューステージ] 2021-SUMMER

NEWSTAGE

無料

技能習得+資格取得

交通費・食費・テキスト代・保険料は自己負担となります。
遠方で通学は難しいと当財団が判断した場合に限り宿泊施設を用意します。

35~54歳
就職氷河期世代
の方を対象

建設業
未経験OK!

踏み出そう
新しいステージへ
新たなキャリアを

職業訓練から就職支援までを
パッケージで行います!

支援内容

建設業で働くための技能習得・資格取得
キャリアコンサルティング
現場見学・会社説明会・面談会



厚生労働省 就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース事業

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

厚生労働省 建設労働者 育成支援事業の実施状況

02

～事業の概要・実績と訓練修了生等のコメントご紹介～

- I はじめに(事業の概要・実績) 令和2年度からスタート、本年度は2年目
- II 令和3年度の事業実施体制(令和3年度: 訓練参加者 年間400名目標、16拠点体制で実施)
- III 広報及び就職支援体制の強化
- IV 求人登録のお薦め
- V 地方拠点での取り組み(一般社団法人職人育成塾内)
- VI 訓練修了生の声
- VII 訓練修了生受入企業の声

FOCUS

工業高校紹介
群馬県立前橋工業高等学校

■ インタビュー: 宮崎 拓也 先生

08

PRESCRIPTION

日本経済の動向 10

■ コロナ禍で再び注目を集めるベビーブーマー世代

建設経済の動向 11

■ コンクリートが脱炭素の重要アイテムに

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4回】
賃金制度

連載 クイズ 名建築の作り方 14

■ 【第2回】
国立代々木競技場 第一体育館【PART2】

CCUSサテライト説明会のご案内 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。

厚生労働省 建設労働者育成支援事業の実施状況

～事業の概要・実績と訓練修了生等のコメントご紹介～

一般財団法人 建設業振興基金

I はじめに(事業の概要・実績) 令和2年度からスタート、本年度は2年目

建設産業においては、若者をはじめとする人材の確保・育成対策の総合的な推進が求められている中、特に若年入職希望者の人材育成の支援体制を整備することが急務となっていることから、多くの建設技能労働者の人材確保・育成を図り、建設技能労働者不足へ対応することが求められています。

そのため、厚生労働省が実施する本事業は、離転職者、新卒者、未就職卒業生等から入職希望者の開拓を行い、建設技能労働者が不足する建設産業関係の事業団体及び関係企業等に対して本事業への理解及び協力の促進を図りながら建設技能労働者の育成を行うもので、訓練生の募集から、職業訓練カリキュラムの策定、職業訓練(座学・実習)の実施、就職支援までをパッケージとして実施しています。

本事業は、平成27年度から令和元年度まで5年間実施してきた「建設労働者緊急育成支援事業」の後継事業という位置付けで、令和2年度から4年度までの時限措置で、3年間を通じて1200名の担い手育成を目指します。(1年目500人 2年目400人 3年目300人)

初年度の令和2年度、2年目となる本年度の事業運営は、(一財)建設業振興基金(以下、「本財団」という。)が受託しました。詳細につきましては、全国のハローワークに設置された広報機関誌「建設業ウェルカム」やホームページ(<https://kensetsu-welcome.com/>)に掲載しております。

令和2年度は、中央拠点の他、地域の総合建設業団体、専門工事業団体等の協力を得て全国に20の地方拠点を設置、51コースを実施、498名の方が訓練を修了しました。また、このうち就職が決まったのは357名となりました。コロナ禍にあつての訓練実施となりましたが、訓練参加者、訓練修了生及び就職者とも事業目標を達成することができました。詳細は以下の通りです。

令和2年度実施分

**訓練参加者、訓練修了生は目標を達成、
就職率はコロナ禍でも70%以上の目標を達成**

- 目標** 訓練参加者:500名以上、訓練修了生:訓練参加者の90%以上、就職者:訓練修了生の70%以上
- 実績** 訓練参加者:512名、訓練修了生:498名(修了率97.3%)、就職者:357名(就職率71.7%)

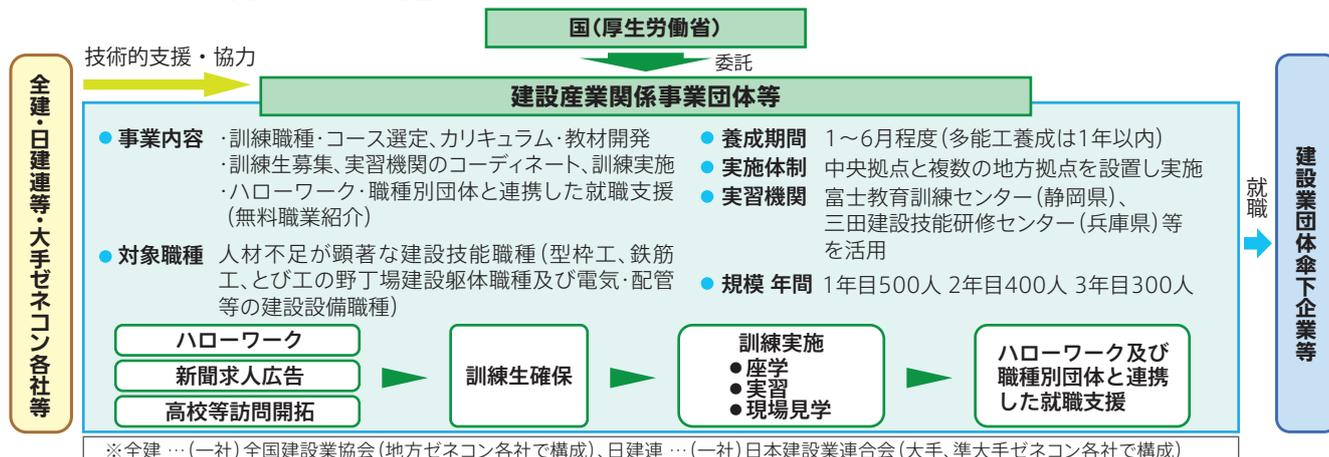
令和3年度実施分

**訓練参加者400名以上、
就職率は70%以上を目標**

- 目標** 訓練参加者:400名以上、訓練修了生:訓練参加者の90%以上、就職者:訓練修了生の70%以上
- ※3年度も本財団が受託

建設労働者育成支援事業

離転職者、新卒者、未就職卒業生等について、座学、実習等の訓練から就職支援までをパッケージとして行い、建設業界の人手不足解消を支援する。
【委託事業 令和2年度から3年間の時限措置】

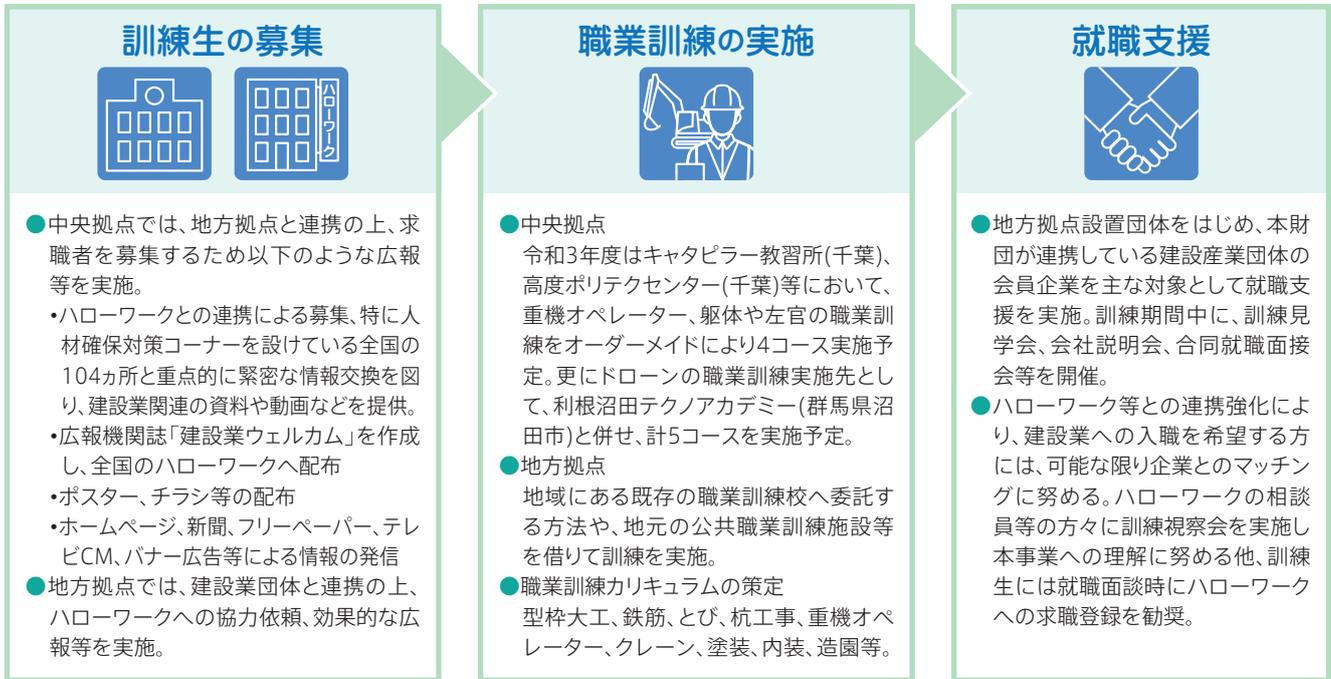


(事業のイメージ図)

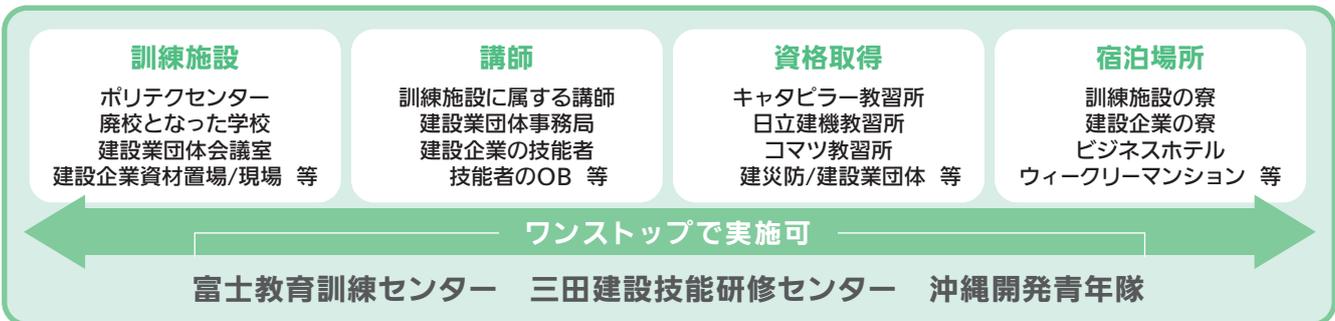
II 令和3年度の事業実施体制(令和3年度: 訓練参加者 年間400名目標、16拠点体制で実施)

令和3年度は中央拠点及び15の地方拠点で計50コースの職業訓練を実施する予定です。型枠大工、鉄筋、とび、杭工事、重機オペレーター、クレーン、塗装、内装、造園等幅広い職種を対象に、入職を促進するため、必要な基礎技能の習得や資格取得等、建設業への就職に結びつける取り組みを実施していきます。

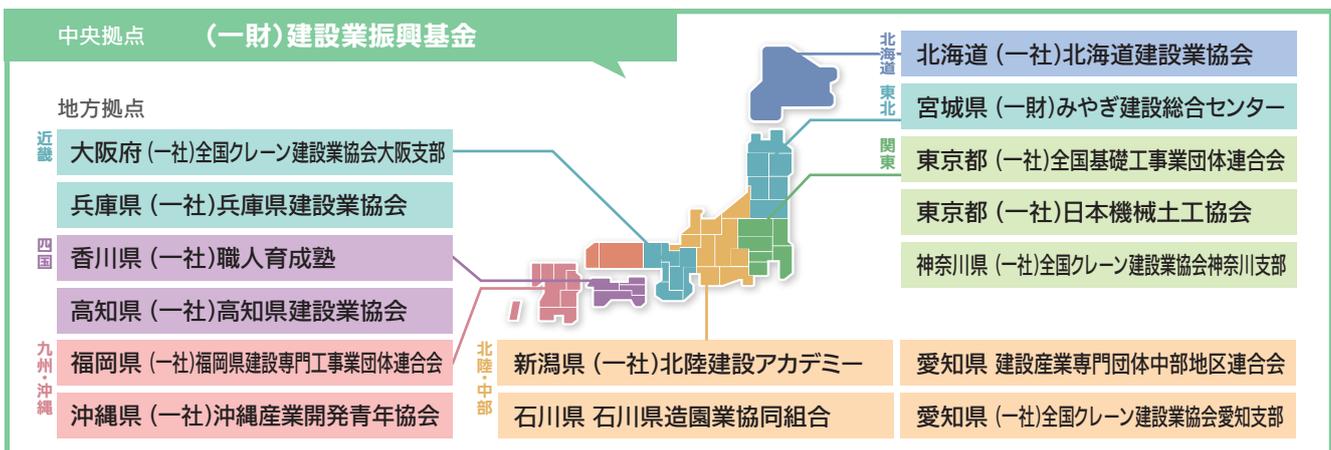
令和3年度事業の実施体制(中央拠点・地方拠点の連携イメージ)



各拠点における職業訓練実施に際しての連携先(ネットワークイメージ)



令和3年度 中央拠点1カ所/地方拠点15カ所



III 広報及び就職支援体制の強化

本事業は、全国のハローワークと連携して実施しています。特に人材不足分野に対する支援を目的として「人材確保対策コーナー」を設置している104カ所のハローワークとは緊密な連携を図ると共に、訓練修了生の就職支援の強化等に応えるため、引き続き以下の取組みを積極的に推進しています。

1 効果的な広報活動の推進

① 広報機関誌「建設業ウェルカム」の活用 (4月、7月、11月の年3回発行予定)

訓練生の募集に当たり、令和3年度も全国の労働局、ハローワーク、建設業団体等へ配布(約800カ所)し、事業の周知方協力を依頼しています。なお、各拠点において、労働局及び各ハローワークを随時訪問し、就職支援を含め連携を深めています。

▼広報機関誌「建設業ウェルカム」



② ホームページを活用した広報の充実

求職活動中の方を対象として、様々な広報媒体(ポスター、ハローワーク用広報ツール、バナー広告、求人情報誌等)から募集ホームページへの誘導を図っています。

また、令和3年度はTwitterやInstagramなどSNSも活用し若年層の訓練生獲得にも力をいれていきます。

▼訓練生募集ホームページ



▼ポスター



▼ハローワーク用広報ツール



▼バナー広告



▼求人情報誌



2 職業訓練・就職支援体制の充実

① 地方拠点の新設による訓練コースの拡充

令和2年度より(一社)北陸建設アカデミー内、(一社)全国クレーン建設業協会大阪支部内の2カ所に新たに拠点を設置し、土木、クレーン等の職種の充実を図り、建設業への入職を促進しています。

② 求人企業・求職者情報のWEBによる提供

訓練修了者の採用を希望する企業には、ホームページに採用支援サイト「GET」(<https://kensetsu-welcome.com/get/>)を引き続き開設し、訓練修了者の求職情報を提示しています。また、訓練修了者だけが閲覧できる求人サイトには多くの企業情報を掲載し求人と求職のマッチングを行うなど、就職支援体制の強化を図っています。

IV 求人登録のお薦め

本財団では求人企業へ訓練修了生をご紹介しています。訓練修了者のうち、求職者の一部の情報(年齢、希望勤務地、希望職種、受講コース、保有資格)をホームページへ掲載していますので、求人企業が求職者に興味・関心を持たれた場合は本財団までお問い合わせください。求職者とのマッチングを行います。また、訓練修了生には専用のWEBサイトを通じて求人企業の情報を開示します。求職者が求人企業の就職を希望する場合は、求人企業までご連絡いたします。

なおマッチングを希望する求人企業の皆様には、ホームページの採用支援サイト「GET」からの求人登録(無料)をお願いしています。

厚生労働省 建設労働者育成支援事業

採用支援サイト GET

求人企業の皆様へ!
職業訓練修了者を
紹介します!

求人企業は
登録無料
訓練修了生の採用の
**手数料も
不要**



本事業の職業訓練修了者とのマッチングを希望される場合

採用支援サイトGETで、求人情報の登録

<https://kensetsu-welcome.com/get/>

求人情報として求職者へ提供

登録した求人情報を掲載



求人企業の所在地、企業情報、雇用条件などを随時更新

求職者には、専用WEBサイトを通じて、求人企業の情報を開示します。求職者が求人企業への就職を希望した場合は、求人企業まで連絡します。

**これまで
3,500人以上の方が
建設会社等へ就職**

※本サイト以外の経路での就職者を含む

求職者の情報も公開



採用を希望する求職者の受付番号をご連絡ください

職業訓練修了者の内、求職者の一部情報(年齢、希望勤務地、希望職種、受講コース、保有資格)をWEBへ掲載しています。求人企業が求職者に興味・関心を持った場合は、受付番号をお問合せください。求職者とのマッチングを行います。

求職者の年齢、希望勤務地、希望職種、受講コース、保有資格を随時更新!!

**建設企業への就職を目指しているので
就職後のミスマッチも軽減**

V 地方拠点での取り組み(一般社団法人職人育成塾内)

一般社団法人職人育成塾内に設置された拠点では主に高松市が提供する廃校の校舎(旧塩江小学校)を活用して座学、実習を行っています。9職種の内装工事について基礎実習を行ったあと、自分に合った職種を2~3職種を選択し専門実習を行い、最終的に自分が希望する1職種を決定します。令和2年度の訓練を修了し今年の4月に新日本建工株式会社へ入社した四宮圭馬さん、同社の代表取締役岡村真史氏に訓練の魅力についてお話を伺いました。

職人育成塾 卒業生の声



新日本建工株式会社
四宮 圭馬 さん(19)

入社して2か月が経ち、6現場を経験しました。まだまだ分からないことが多く「親方」や「同僚」、「先輩」に尋ねることばかりです。

ひと言に「内装工」といっても「解体」や「改修」などもあり、「新築」をイメージしていましたがいろいろな種類の仕事があるのだと感じています。

今の目標は早く仕事を覚えてどんどん自分から動けるように経験や体験から学んでいきたいと思っています。

職人育成塾の訓練は建設業に詳しくなくても、ひとつひとつ丁寧に説明してくれるので、とても良かったです。また、グループワークではみんなで一つのものを作りあげていき、それが完成した時には達成感が得られました。

そして、訓練中に一級技能工の職長さんに技術指導をして頂けることも貴重な体験となりました。塾を通して人間関係を築くことができたので、入社した後すんなりと会社に溶け込むことも出来ました。

私のように建設業に興味を持ち、何をしようか迷っている人は「職人育成塾」で様々な施工を体験してみしてほしいと思います。

修了コース 第1回職人育成塾

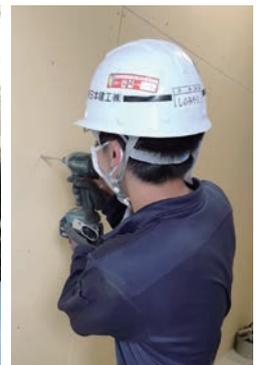
訓練期間 令和2年10月5日~11月19日

取得資格
玉掛け技能講習
足場の組立て等特別教育
丸のご等取扱作業従事者安全衛生教育
高所作業車運転特別教育(10m未満)
フォークリフト運転技能講習(1t以上)

学べる
職種
①軽天・ボード貼り工事 ②クロス・床貼り
③金物工事 ④タイル工事 ⑤左官工事
⑥耐火被覆・断熱工事 ⑦塗装工事 ⑧防
水工事 ⑨設備工事 ⑩木工事



職人育成塾訓練風景



就職後の四宮さん



一般社団法人職人育成塾
代表理事
新日本建工株式会社
代表取締役
岡村 真史 氏

当社が代表理事として参画する「職人育成塾」においては、前期を建設業の基礎知識習得にあて、その後個人が希望する「専門分野」に進み、より深い知識や経験を学んでいくというカリキュラムを取っております。

訓練中は実際に現場で活躍する「親方」から指導を受けることができ、基本的な道具の使用方法から始まり、「品質」にこだわるテクニックなども間近で見学できることから未経験の方でもイメージをもって取り組める環境作りを心がけています。

そのなかで四宮さんは「内装工」に興味を持ち、人柄もよく、仕事に取り組む姿勢なども前向きなことから当社で働いてもらうことになりました。

当社では入社後もフォローアップとして「ヤングジャパン」と銘打ち、技術指導から社会人としてのマナー講座など研修・講習を行っておりますが、卒業生のアドバンテージとしては「基礎知識」と「資格」があげられるかと思えます。

「基礎知識」については先に述べましたが、建設キャリアアップシステムにおいても建設現場における「資格」の重要性は近年高まってきております。その中で「基礎的な資格」を有して入社する卒業生は受け入れる企業側にとっても即戦力として活躍が期待でき、魅力ある人材となっています。

Ⅵ 訓練修了生の声

令和2年度は500名以上の方が訓練を受講し、建設業で働くために必要な基礎技能の習得、各種資格の取得に取り組んできました。本ページでは各地域で職業訓練を受講した修了生の声を紹介します。

コース名 **建設土木多目的コース**

実施拠点 **(一社)北陸建設
アカデミー内**

「現場で培った技術をこれからの人に継承してもらいたい」と講師の方が話してくださいました。現場を知り尽くした講師の意見を聞くことができる場はとても貴重でした。
(Y・Iさん/40代)



コース名 **建設ものづくりコース
(総合建設)in沖縄**

実施拠点 **(一社)沖縄産業開発
青年協会内**

幅広い職種を学ぶことができ、資格もすべて取得できましたので就職活動の選択肢が広がりました。訓練で身に着けたスキルを今後も上達させたいです。
(K・Yさん/20代)



コース名 **建設機械
オペレーターコース**

実施拠点 **(一社)日本機械
土工協会内**

建設業は未経験だったので訓練に参加するかどうかもとても悩みましたが思い切って参加して良かったと思います。訓練生は幅広い世代の方がいたのでとても貴重な体験ができました。
(K・Sさん/30代)



Ⅶ 訓練修了生受入企業の声



向井建設株式会社
取締役技術管理
統括部長
山崎 孝一 氏

当社の採用活動は少子高齢化による応募者の減少や、地方の地元企業優先などの影響で、年々厳しさを増しており、建設労働者育成支援事業の取り組みに大いに期待し、会社説明会には毎回、積極的に参加させていただきました。

訓練生の皆さんは、社会人として活躍し、職業のミスマッチや、人間関係・家庭の事情など、様々な壁を経験されてきています。この訓練をきっかけに、素直な気持ちと向上心で、良好な人間関係をつくり、仕事を覚えれば、転職が成功すると思います。当社には10数名の訓練修了生が入社し活躍しており、建設労働者育成支援事業からの採用者の定着率は高く推移しています。

新卒社員と比べても自己成長のモチベーションが高く、勉強会や資格取得研修会などでバックアップしているところです。中途入社はハンデと感じるかもしれませんが、チャレンジ意欲があれば誰にでもステップアップできるチャンスはあります。将来の経営幹部を目指して頑張ってもらいたいと願っています。



大京建機株式会社
代表取締役社長
内田 隆一 氏

当社では平成27年より訓練修了生を受入れています。以前は経験者を中途採用していましたが、平成20年より新卒者の採用を開始し、資格、経験ともに一から人材を育成することに方針を転換しました。それは新たな企業文化の構築を目指した時期でもあります。そのような折り本事業の前身となる「建設労働者緊急育成支援事業」を知り、これまで22名を受け入れてきました。

訓練修了生は資格取得だけでなく様々な技能を習得しており人材育成に係る負担の軽減に役立っております。しかしながら訓練修了生が必ずしも即戦力となるわけではありません。当社ではベテランのクレーンオペレーターを指導員として再雇用し、技術の伝承のために活躍して頂いております。

訓練修了生は目的が明確で意欲の高さにも感心します。これまで建設業への入職は資格取得の壁に遮られてきました。未経験者でも資格を取得することができる本事業は、新たな入職機会を提供し、大変有益と思います。建設業の将来を担う新たな出会いに期待しています。

FOCUS

第73回

第三者の「声」こそ、 自身も生徒も向上させる!

大正12年に創立した群馬県立前橋工業高等学校。以来、地元で親しまれ、群馬県の工業教育の中心的な役割を果たしています。特筆すべき特徴のひとつが校舎です。「環境に配慮した工業技術者の育成を目指そう」をコンセプトにバリアフリー構造になっており、生徒の工業や環境に対する意識の向上を狙っています。今回、土木科の宮崎拓也先生に座学で取り組んでいる工夫についてお話を伺いました。

群馬県立前橋工業高等学校
土木科

宮崎 拓也 先生

「先生だって向上したい!」 授業改良ヒントを生徒に聞く

座学と言えば、生徒は板書を一生懸命にノートに書き写す。そんな授業スタイルが、学生時代から好きではなかったという宮崎先生。「自身が教員になったら、板書中心の授業は極力避けよう」と心に決めていたその思いは、教員になって19年が経つ今、さらに強まっている。教科書を参考に自作でワークシート形式の教材をついたり、動画やスライドショーを活用したり。座学で生徒の興味を引きつける様々な工夫を行っている中でも、教員になったばかりの頃からずっと続けているのが、「振り返りシート」を使って生徒の「声」をくみ取ることだ。授業の単元が終わるごとや計算問題が多い時など、要所所で行う

確認テストとともに振り返りシートと呼んでいるアンケートを行い、授業を理解できたかどうか、理解できなかった場合はどこが理解できなかったのか、授業のスピードや進め方など授業に対する要望を書き込んでもらっている。

「生徒たちの理解度を図りたいという目的はもちろんありますが、自分自身の振り返りという側面もあります。ですから生徒には、『先生も授業もっと上手になりたいし、向上させたいからみんなの意見を聞かせて欲しい』と伝えています」

ざっくばらんに思ったことを書いてくれるというこのシートから、授業改良のヒントを得ているという宮崎先生。それらを丁寧に振り返り授業に反映することで、勉強が好きな生徒にもそうでない生徒にもしっかりと寄り添っている。

進学・就職した生徒たちが 取り残されないために…

授業内容の向上のために反映しているのは、生徒の声だけではない。建設業界で活躍している学生時代の友人の声は、宮崎先生にとって生徒の“学びのゴール設定”のためになくてならないものだという。「大学の教壇に立っている友人には、大学ではCADを使ってどの程度の図面を描かせているのかなど、大学の講義内容を教えてもらうことがあります。大学で学ぶために必要なスキルを知っていれば、高校卒業時までにどの程度の図面の読み書きができるようになっていけばいいのかを逆算することができます。そうすることで、進学した時に生徒たちが苦勞しないように、高校時代に習得しておくべきことを目標として設定できると考えています」

また、地域企業との連携や産学官連携での取り組みから得るものは、生徒たちの将来のためにはとても有益だと宮崎先生はいう。「実社会での仕事を間近で見ることで、普段やっている学校の勉強が、どんな風に役立っているのかを垣間見ることができます。現場を指揮する監督は誰かの指示を待つのではなく、例えば最新技術のことなどを自分で理解していなければなりません。そのためには、多少は専門

高校生活の先を見すえた実習授業

模型製作



測量実習



図面作成

進学後や就職後に生徒たちが困ることのないよう、様々な実習を通して必要となるスキルの育成に励む



2年の専門学科では地域企業を招いて最新技術を学んだ

書を理解する読解力が必要になります。子どもたちの中には、計算や読み書きが苦手な生徒もいますが、現場で働く人たちの姿を見て、話を聞くことで、理解する力の必要性を実感するきっかけにしたいと思っています」

教員としての姿勢の礎になった 祖母や恩師の言葉とは

生徒の声や業界で活躍する友人の声などを常に聞き入れ、自らの行動を向上させようとする姿が印象的な宮崎先生に教育者としてのモットーを問うと、「人に言う前に、まずは自分の行動を確かめる」という答えが返ってきた。

「これは、祖母から小さい時によく言われ

ていた言葉です。教員は人前に立つ仕事ですからね。例えば生徒に対して身だしなみだったり、時間を守ることだったりを指摘する時には、自分はちゃんと服装が整っているのか、時間は守れているのか確認をします」

祖母の教えを守り行動を律してきた宮崎先生は、中学生の頃から教員になることをイメージしていた。そこに、担任の先生の一言が宮崎先生の将来に大きな影響を与えた。

「高校進学の相談をしているときに、将来教員になりたいことを伝えると『向いてるよ』と背中を押してくれたんですね。しかも、私が順調に教員になれば、当時まだ小さかった担任の先生の子どもを私が受け持つかもしれない。『その時にはよ



生徒たちの声をフィードバックすることで、よりわかりやすい授業を目指す宮崎先生



「ここがわからない…」と悩む声に丁寧に寄り添い、一人ひとりの着実な向上をサポート

コレ推し! 土木建造物



群馬県と新潟県を結ぶ、山岳トンネルの代表格「関越トンネル」。初めて通過したのは小学6年生の頃。臨海学校で新潟に向かうバスの車窓に流れる、アニメで見るタイムマシンかのごとき景色に車内は大盛り上がり。今でも鮮明な記憶として残っています。

ろしくな』って言われたことが、とてもうれしくて今でもはっきり覚えています。その先生には、教員採用試験の時にも力をいただきました。採用試験は倍率も高いので、後ろ向きになっていた時期に、『お前はいいところをたくさん持っているのだから、伝わるはずだ。思いっきりぶつけて来い』と言われて、肩に入った力が緩むような思いがしました。言葉って人を勇気づけるんだと、改めて感じたものです」

言葉の力を実感している宮崎先生は、これからどんな言葉で生徒に勇気を与えていくのだろう。

先生から みんなへ メッセージ



群馬県立前橋工業高等学校

〒371-0006 群馬県前橋市石関町137番地1

WEB <http://www.nc.maeko-hs.gsn.ed.jp/>

ポストコロナの小売業に求められることは何か

コロナ禍で再び注目を集めるベビーブーマー世代

みずほリサーチ&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の感染拡大をきっかけに、米国では新たなオンライン消費市場としてベビーブーマーに注目が集まっている。日本でも団塊世代を中心に高齢者のオンライン・シフトが進んでおり、消費行動の変化が鮮明だ。こうした変化はコロナ禍が収束した後も継続する可能性が高い。そこで今回は、ポストコロナの小売業が取り組むべき課題について解説する。

米国で注目されるベビーブーマー世代

新型コロナウイルスの感染拡大は我々の生活を一変させた。感染抑制を目的に世界各地で行動制限が課され、旅行や外食など対人型サービス業を中心に深刻な打撃を受けたのは周知の通りである。一方、社会のデジタル化が一気に加速したことで、成長余地が大きく拡大したビジネスも少なくない。オンライン消費はその典型といえる。とりわけ外出制限を受けて、生鮮食品をはじめとした生活必需品のネット通販利用が急増した。

そうした中、米国では今、ベビーブーマー世代（1946～64年生まれ）に再び注目が集まっている。コロナ禍において、重症化リスクの高さが高齢者のオンライン・シフトを後押しした結果、ベビーブーマー世代のオンライン消費が他の世代に比べて大きく伸びているからだ。事実、米国の調査会社ニールセンによると、65歳以上のオンライン消費額は、前年比53%増と高い伸びを記録した。生活必需品に限らず、ベビーブーマー世代を対象にしたインターネット交流サービスも新規加入者が大きく増えたそうだ。オンライン消費といえば、デジタルネイティブといわれる若者世代の特権のようにとらえられがちだが、コロナ禍をきっかけに、そうした構図は大きく変わろうとしている。

日本でも拡大する高齢者のオンライン消費

日本も例外ではない。最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月以降、高齢世帯のオンライン・シフトが確認できる。総務省の「消費状況調査」をもとに、年齢階層別のネットショッピング利用割合をみると、水準こそ低いものの、高齢世帯の上昇ペースは全体平均と比べてもそんな色ないことがわかる（図表）。1947～49年生まれの団塊世代を含む70～74歳は、昨年3月対比で9.7%ポイント上昇と、上昇幅では年齢階層別でトップとなっている。

また昨年3月対比の月平均利用額増加率でも、70～74歳は53.7%と、平均（40.5%）を大きく上回る伸びとなった。前後の年齢階層（65～69歳：15.7%、75～79歳：40.4%）と比較しても大きく伸びており、その適応力

たるや、日本の高度経済成長を支え、数々のブームを形成してきた団塊世代の面目躍如といったところだろう。

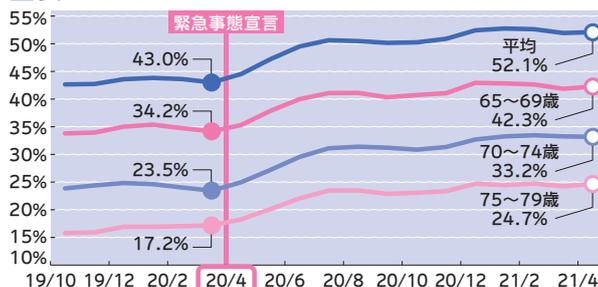
ポストコロナの小売業に求められること

高齢者のオンライン・シフトが進む背景には、感染防止もさることながら、利用を機にオンライン・ショッピングの利便性を再認識したことがある。買い物に行く手間や時間が省けるほか、飲料品など重い荷物も気にする必要がないからだ。コロナ禍が収束した後も、高齢者を中心にオンライン・シフトの動きが続くとみ方がよいだろう。その際にポイントとなるのが、商品検索のしやすさや、配送手配を含む決済手続きの簡素化だ。合わせて高齢者に根強いネット利用に対する不安・不信を軽減する安全性の確保も重要となるだろう。

またオンライン・シフトに伴い、リアル店舗の戦略も練り直しが迫られることになる。ただし、買い物は利便性のみを追求すればいいというものではない。時間をかけて商品を見極めたり、販売員のアドバイスを聞くことで満足度が上がることもある。中には、お得意様として、お店との「つながり」を重視する人もいるはずだ。リアル店舗の強みをいかに発揮するかが勝負どころとなる。

コロナ禍をきっかけに小売業をとりまく環境は大きく変化したが、勝負の行方はまだ混とんとしている。リアル・デジタルに関係なく、顧客の求める価値に真摯に向き合い、ビジネスモデルを柔軟に変化させる事業者には、大きなチャンスが広がっていると言えるだろう。

図表 年齢階層別のネットショッピング利用割合



（注）後方3か月移動平均値
（資料）総務省「消費状況調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

コンクリートが脱炭素の重要アイテムに

日経コンストラクション編集長 浅野 祐一

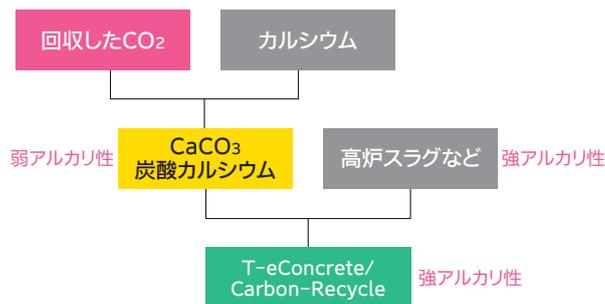
コンクリートによる構造物建設では、大量の二酸化炭素が排出されるというイメージを持つ人は少なくない。しかし、コンクリートの組成などをひも解けば、炭素吸収のキーテクノロジーに躍り出る可能性がある。脱炭素社会の実現に向け、コンクリートの世界で進む技術革新の現状を解説する。

2050年までに国内の温室効果ガスの排出量を実質ゼロにすると菅義偉首相が宣言してから、産業界の脱炭素に向けた機運が高まってきた。建設業界では、主要材料であるコンクリートの生産に欠かせないセメントの製造時に、大量の二酸化炭素が排出されている。この課題を解消しようと、コンクリートを使用する際の脱炭素に向けた研究・開発が近年進み、二酸化炭素の吸収を売りにした技術が誕生してきている。

コンクリートの脱炭素化に向けたアプローチは、製造段階に応じていくつかある。例えば、コンクリートの材料を選定する段階で工夫する方法が挙げられる。その1つが、東京大学や北海道大学、清水建設、太平洋セメントなどが共同開発している「カルシウムカーボネートコンクリート(CCC)」だ。

このコンクリートで用いるのが、コンクリート廃棄物と大気中の二酸化炭素、水だ。廃コンクリートで製造した骨材同士を、炭酸カルシウムを用いて結合させる仕組みだ。新しいセメント材や水和反応を使わずにつくるコンクリートを目指している。

ポルトランドセメントを製造するプロセスと逆の作用を用いる。まずは廃コンクリートに二酸化炭素を吸収させて炭酸化(いわゆる中性化)を進める。セメントの原料となる炭酸カルシウムを生み出しているのだ。そして、これを用いた溶液をつくり、廃コンクリートからつくった骨材に流し、炭酸カルシウムの結晶を析出させて結合させる。これまでに、圧縮強度8N/mm²程度の材料作成に成功している。2030年には低層建築物に適用できるよう開発を進める。



「T-eConcrete/Carbon-Recycle」の構成イメージ。セメントの代わりに高炉スラグなどを用いているので、セメント製造時に出る二酸化炭素排出量を減らせる(資料:大成建設)

混和材で工夫する事例も 養生時に二酸化炭素を吸収

混和材を工夫する取り組みもある。大成建設が開発した「T-eConcrete/Carbon-Recycle」は、カルシウムに二酸化炭素を反応させて生成した炭酸カルシウムの粉末を混和材に用いて脱炭素に取り組む例だ。

前述の通り、コンクリートは二酸化炭素を吸収する性質を持つ。中性化だ。過去には、完成したコンクリートが二酸化炭素を吸収する効果を試算した研究などがあるほどだ。ただ、鉄筋コンクリートの場合、中性化は内部の鉄筋を腐食させるリスクを伴う。炭酸カルシウムを混和材に使うことで、アルカリ性を維持しやすくなる。混和材を加えるだけで実現できる方法なので、現場で取り入れやすい技術になっている点も長所だ。

養生の段階でコンクリートに二酸化炭素を吸収させようという発想で開発されたのが、「CO₂-SUICOM」だ。鹿島と中国電力、デンカが共同開発した。こちらも特殊な混和材を使う。セメントの一部を特殊な混和材に置き換え、型枠を外した後、高濃度の二酸化炭素を入れた養生槽に置いておくことで二酸化炭素を大量に吸収する技術だ。コンクリートの空隙を埋め、組織を緻密にする効果を期待できるので、圧縮強度が上がる。既に舗装ブロックや埋設型枠など2次製品としての実績を持つ。



島根県の国道の歩車道境界ブロックに「CO₂-SUICOM」を適用した例(写真:鹿島)

魅力ある建設業界へ

第4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、学生向け働く前に知っておいてほしいこと 等

賃金制度

賃金制度

賃金(給与)の決め方は会社によって様々です。前回、人事管理システムの変遷でお話しましたが、日本は「終身雇用」が前提であったため、同じ会社で長く働き、長く働くからこそ能力が上がっていくという考えから「年功序列賃金」が主流となっていました。しかしながら、最近では1つの会社で働き続けるという考え方よりも、自分のキャリアのために働くという働き方によって変わってきています。そのような中で、賃金制度というのは、会社がどのような人を評価するのかを表す1つの手段になっています。

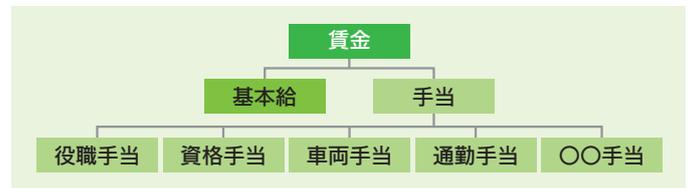
日給制と月給制どっちがいいの？

建設業の場合、現場作業員の方には日給制を導入しているケースが多いです。実際に働いている方も「働いた分がもらえるからいい」という方が多いようです。しかし、労働日数が少ない月であれば、月給制の方が生活は安定します。経営者としてみれば、稼働をしていないということは元請から金額が入ってこないため、資金的に厳しい状況にはなりますが、最近の若年者は、安定した給与を望む傾向も強いいため、今後の採用を考えた場合に月給制も視野にいれて検討していくのも1つです。また日給だからという理由で残業代を支払っていないというケースをよくみます。日給であっても月給であっても法定労働時間(1日8時間1週40時間)を超えた場合には残業代の支払いは必要ですし、働き方改革において、有給休暇の取得が事業主に義務づけられた以上は、月給制の方が会社としての管理はしやすくなります。日給でも月給でもこれは給与の決定方法に過ぎず、どちらを選択するかは会社次第です。

賃金の構成って？

賃金は基本給の他に通勤手当等の手当を支払っていることがあります。手当に法律的な決まりはなく、会社独自のルールです。ただ、最

近の傾向としては頑張っている人に高く給与を支払っていきいたいという傾向から、家族手当や住宅手当等の能力と関係のない属人的な手当を見直している会社が増えています。



どんな手当をつけたらいいですか？

手当の支払いは義務ではありませんが、従業員の方のモチベーションアップのためにも目的をもった手当の支払いは効果的です。いくつか手当をご紹介します。

■役職手当

部下育成をする立場の人や、現場をまとめる人には、その責任を担ってもらうという意味で、役職手当を支給しています。役割の明確化のためにも必要な手当です。

■資格手当

建設業の場合、資格が必要な職種もあるため、資格手当の導入は有効です。また従業員の方も目標が明確になります。この場合、必要な資格を洗い出してもらい、それぞれの金額を決定していきます。その際に資格手当の上限金額の設定や、1級2級と同じ資格でも種類がある場合は上位資格を優先するといった取り決めが必要です。

■車両手当

個々に車を貸与している場合に、車両管理手当をつけているケースをよくみます。例えば、車両管理チェックシート(車内清掃、定期点検等をしているか?)を作成し、このシートのチェック項目をクリアした場合は支給するという手当で、日常から車を丁寧に扱うことに気を付けてもらうための手当です。

ここがポイントです。

1 賃金制度の法律的な縛りは？

実は、賃金制度に関する法律的な縛りはありません。唯一あるのは、都道府県ごとに定められている最低賃金のみです。固定的賃金を時間単価にした場合に最低賃金を下まわるような設定はできません。

2 基本給の決定方法とは？

① 日給月給制

1日単位で給与額を決定し、1ヶ月にまとめて支払うこと(一般的にいう日給制)

皆が納得する方法はありますか？



主な業務: 空調設備
従業員数: 25名

実例 解決へと至った事例をご紹介します



問題点

改善



改善後

給与体系のコントロールがうまくいかず、社員からは不満の声も…

ほとんどが中途入社の子社員です。入社時の給与は、前職の給与をヒアリングしながら決めていました。そのため、後から入社した社員の給与が、他の社員ほど仕事ができないのに高くなったり、能力は高いのに、若いからということで給与が低かったりとバラつきが目立ってきました。社員からは不満の声が出始めています。どうしたらいいでしょうか？

各種手当の見直しで整合性ある給与制度へ！

① 賃金の考え方と各種手当の検討

今までのあいまいな基準をやめ「頑張っている人」に対しての賃金制度へ変更していきたいという意向から、まずは手当の見直しをしました。今まであった支給基準の明確でなかった家族手当、住宅手当を廃止し、新たに資格手当を導入し、入社したばかりでも頑張った人には給与が増えるようにしました。

また、新しい手当として「貢献手当」を導入しました。「貢献手当」とは、一人ひとりになんらかの役割を任命し、その役割に対してはその人がリーダーとなって取り組みをします。その取り組みが適正に実施されていれば「貢献手当」が支給されるというものです。

例えば、Aさんを社用車管理者とします。社用車管理者は右記のような表のもとに、他の従業員の社用車に関して管理をします。これは新入社員であっても何らかの役割のリーダーとなるため、先輩社員に対しても指導する権限をもつというものです。

貢献手当は他に社内美化管理者、倉庫管理者、駐車場管理者等をつくっています。これはどんなに小さな役割でも、自分がリーダーとなることで会社へ対しての意識が変わっていくことを狙っています。この手当のおかげで社内コミュニケーションも潤滑になり、細かなことにも意識が向くようになってきました。

② 基本給は能力給へ

前回のキャリアアッププランでも解説をしましたが、等級基準書を作成し、等級および職種ごとの役割、能力の要件を決め、それに対して基本給を決定していくことにしました。ここにはランクごとの給与水準を記載したので、今まで「私は頑張っているのに給与が上がらない」といった社員に対しては、何が足りていないのか説明することができ、今まで問題であった会社の基準より払い過ぎていた社員には本来の給与額と現在払っている給与額の差額を通知し、現在払っている給与にもっていくためには、何を頑張らなくてはいけないかを説明することができました。

● 今後の課題

今回作成した等級基準書は、まずは大きな枠組みで作成をしました。今後はどのような職務(仕事)があるのかを洗い出しをし、もうすこし精度の高い等級基準書を作成していく必要があります。あわせて、定期的な評価面談を実施していくことが今後の課題です。

例 管理手当 職務別チェックリスト

管理手当 職務別チェックリスト												
職別名	社用車運行管理者			年度				氏名				
所属				委嘱日				印				
氏名				備考								
職務内容 社用車の運行管理表チェック・カード等の管理と保管 車検・整備の内容確認等のとりまとめ・使用者への告知 遺失・盗難等のチェックと報告												
チェック内容 年当初に各車両の車検証・自賠責保険証・任意保険証のコピーとファイリングを行う 年当初に各カードの有効期限・不具合等をチェックしコピーとファイリングを行う 毎月、運行管理表を主使用者本人から提出させ、記入漏れ・誤記等のチェック後ファイリング 燃料カード・ETCカードの残高(車載したままにない)と異動(共有の場合)の管理・紛失・不具合のない様子を 確認・記録(車検等本人に告知し、修理工場への入庫日・修理内容・台車等の詳細記録)・ファイリングする 不具合等が発生した場合、本人から届出させその内容を記録・保存し、必要に応じて使い方の指導等を行う												
●車検証等のコピーとファイリング			●カード等のコピーとファイリング									
車検	本人	部長	社長	車検	本人	部長	社長					
印				印								
●毎月の各項目チェック												
運行管理表	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
燃料												
ETC												
車検												
整備												
記録												

3 手当に独自性を!!

手当というのは、目的が明確であるため会社の特色やモチベーションアップに効果的です。例えば、工務店であれば家に興味をもってもらいたいという意味を込めて、住宅購入者には住宅の補助を手当として支給するといった方法もあります。自社にあった手当も検討していきましょう。

② 月給日給制

1ヶ月単位で給与額を決定し、不労時は控除して支払うこと
(一般的にいう月給制)

③ 完全月給制

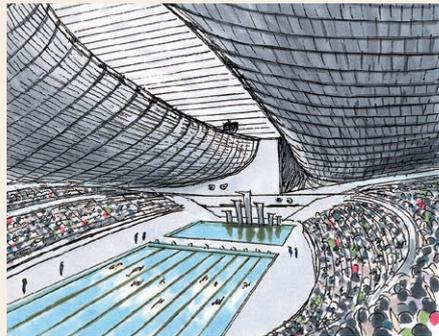
1ヶ月単位で給与額を決定し、欠勤等も控除しない
(管理職の方に使います)

クイズ 名建築の 作り方

第2回

理想の曲面を求め 着工後にも「新技術」

二度目の五輪でもその美しさを世界に発信した「国立代々木競技場 第一体育館」の大屋根。実はこの屋根の施工方法は、着工段階では完全に解決できていなかった。設計者と施工者が一丸となり、理想の曲面を実現する新技術を開発していった。



国立代々木競技場 第一体育館

PART

2

- 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で
「使っていない」
技術はどれ?

1 世界初の本格的免震構造

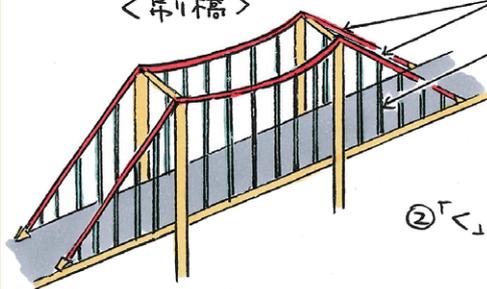
2 建築では前例のない
鋳鋼の構造部材

3 吊り材に鉄骨を用いた
吊り構造

吊り橋に似て、吊り橋にあらず。

大きく違っているのは、この2点。

〈吊り橋〉



- ① 2本のメインケーブルは平行。
- ② サブの吊り材は真下に伸びる。



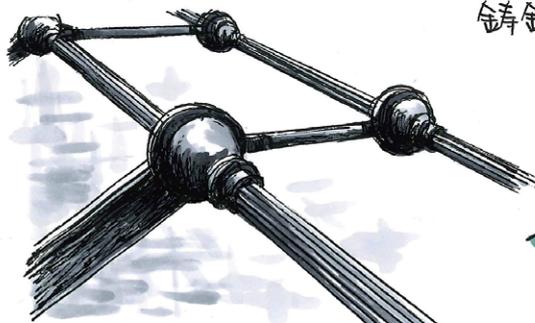
〈国立代々木競技場 第一体育館〉

- ① 2本がレンズ状に開く。
- ② 「く」の字の急カーブ。

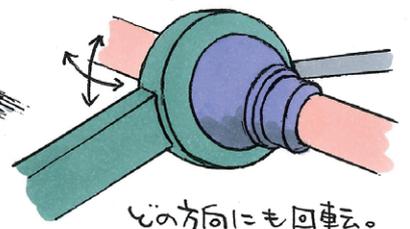
このもいかにつくるか?

突破口 鋳鋼

メインケーブルにサブの吊り材も取り付けると、その度に、前に付けた部分の角度が変化してしまふ。



鋳鋼で「土星」のような接合パーツもつくり、変化に対応させた。



どの方向にも回転云。

アンサー

A

1

(使っていないのは)
免震構造

前回、国立代々木競技場(当時の名称は「国立屋内総合競技場」)の第一体育館は、吊り橋に似た「二重の吊り構造」だと書いた。しかし、吊り橋とは異なる点がいくつかあり、それが工事の難易度を高めた。

1つは、2本のメインケーブルが平行でない点。レンズの断面のように、真ん中が開いているのだ。吊り橋のメインケーブルは平行なので、メインケーブルを張った後に、サブの吊り材(ハンガーロープ)を真下に掛けられればよい。しかし、レンズ形に2本を開こうとすると、サブの吊り材を取り付けるたびに、前に取り付けた部分の設置角度が変わってしまう。

もう1つの難しさが、サブの吊り材が懸垂曲線(自然な垂れ下がり)ではない点。メインケーブル近くが急こう配で、中央付近で突

然緩くなっている。懸垂曲線よりも「く」の字がはっきりした形だ。

これらの形状は、設計者の丹下健三(1913~2005年)が強こだわった点だった。なぜそんな形にしたのかは、記事冒頭のイラストを見てもらうと分かるのではないか。メインケーブルをレンズ形に開いたことで、中央付近の光の量が両サイドよりも多くなり、中心性が明確になる。これには換気量を増やすという目的もあった。そして、サブの吊り材は、通常の懸垂曲線よりも上昇性が強く、教会のような荘厳さを感じさせる。

■ 鋳鋼の「土星」と吊り鉄骨が突破口

難題の1つ、「レンズ形の開き」を実現する突破口となったのは、鋳鋼(鋼鉄の鋳物)を使ったパーツだ。メインケーブルとサブの吊り材が接続する部分に「土星」のような部材を取り付けた。輪の部分が球を中心に回転することで、施工中の角度の変化に追従する。この複雑かつ繊細な形を製作するため

に鋳鋼を採用。建築の構造部材に鋳鋼を使用したのは世界初だった。

鋳鋼のパーツは、支柱の頂部、メインケーブルのねじれを吸収する部分(回転サドル)にも使われている。

もう1つの難題、「くの字のカーブ」に関しては、実は着工段階でも解決策が見つかっていなかった。設計段階では、網状に張ったロープの上を鉄の補強リブで押さえつける計画だった。しかし、現場(施工者は清水建設)からは「製作困難」との声が挙がっていた。

この問題は、坪井善勝(1907~1990年)の下で構造設計を担当していた若手の川口衛(1932~2019年)のアイデアが突破口となった。サブの吊り材をロープではなく、鉄骨でつくってはどうかという提案だ。そのアイデアを設計者・施工者で検証し、採用された。

これが決定したことで、屋根全体の施工方法が確定した。つまり、前述の鋳鋼の「土星」も、ここでようやく最終形状が決まったことになる。今では考えられないスリリングな進行だ。

■ 風対策に制振オイルダンパーも

設問に挙げた「免震構造」は、ここでは使われていない。免震構造は地震の入力エネルギーを建物下部に設置した免震ゴムなどの装置で吸収し、柱や梁の負担を軽減する構造。考え方は古くからあったが、一般に普及するのは1995年の阪神大震災以降だ。近年は、屋根部分だけを免震化する「屋根免震」という技術も広まりつつある。

第一体育館では免震構造は使われていないが、「制振構造」は使われている。制振構造とは、ダンパーと呼ばれる衝撃吸収部材を建物内に組み込み、風や地震などの揺れを軽減する構造だ。第一体育館では、吊り屋根が風の影響を受けやすいことを考慮して、支柱とメインケーブルをつなぐ部分にオイルダンパーを取り付けた。オイルダンパーを制振装置として用いたのも、建築では初めてだった。

イラスト・文

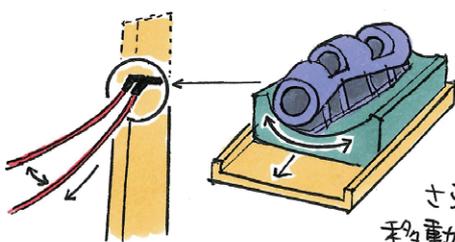
宮沢洋:

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

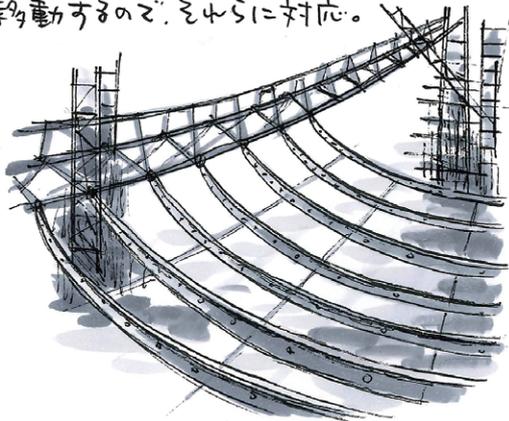
『丹下健三 時代を映した“多面体の巨人”』(日経アーキテクチュア編、2005年、日経BP刊)、『国立代々木競技場と丹下健三』(豊川斎赫、2021年、TOTO建築叢書)



支柱の頂部に取り付けられた「回転サドル」も、鋳鋼製の。メインケーブルは、最終的に架け渡した状態から、46度回転する。さらに、中心方向に引き戻ると移動するので、それに対応。

■ 突破口2 鉄骨の吊り材

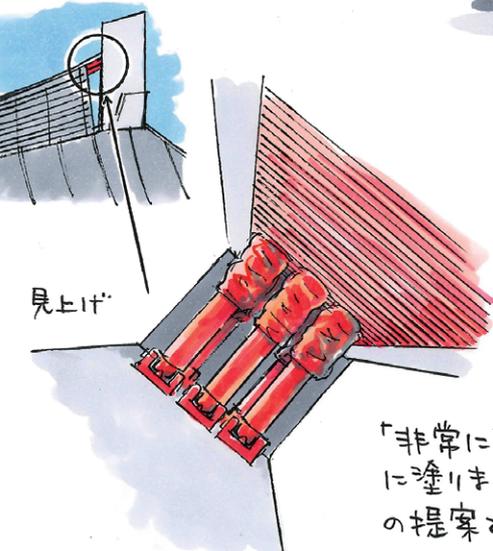
サブの吊り材もロープではなく、鉄骨にすることで、設計イメージ通りのカーブを実現した。



■ 突破口3 制振ダンパー

吊り構造の屋根は軽く、風の影響を受けやすい。そこで、メインケーブルと支柱をつなぐ部分に、制振のためのオイルダンパーを組み込んだ。

「非常に重要な要素だから、赤に塗りました」という丹下(健三)の提案と赤に、今も赤のまま!





CCUSサテライト説明会のご案内

建設キャリアアップシステム(CCUS)の説明会についてのご案内です。

建設業振興基金では、Web会議システム(Zoom等)を用いて、説明会場や自席のPCなど、ご希望の場所と本財団を接続することにより、CCUSに関する各種説明や質疑応答を行う「サテライト説明会」を開催しています。

「サテライト説明会」への参加をご希望の建設業団体、事業者等の皆様は、ホームページのCCUSサテライト説明会のページ<https://www.ccus.jp/p/satellite-mtg>より申込フォームをダウンロードしていただき、ご希望の日時を記載して、申込専用メールアドレスsatellite@kensetsu-kikin.or.jp宛に希望日の7日前までにお申込みください。

また、お申込み多数の場合は、日程を調整させていただくこともございますが、説明会と同じ内容をいつでもご視聴いただけるYouTube版の動画も用意していますので、動画配信をご希望の際には、申込フォームの自由記入欄に「動画希望」と明記の上、お申込みください。

※説明会のプログラムは、現在、概要・登録編(約30分)、運用編(約40分)の説明の後に、質疑応答を受け付けております。

※本説明会に関するお問い合わせは、satellite@kensetsu-kikin.or.jp宛にメールでお送りください。

●Web会議システムを活用することにより、多種多様な開催方法が可能です。

ケース① ~1つの会場と接続して開催~

ホール等の大規模会場だけでなく、自社の会議室など小規模な会場でも開催可能です。



Zoom



ケース② ~複数の会場と接続して開催~

複数の会議室などと接続して開催することも可能です。



Zoom



ケース③ ~会場&自席PCと接続して開催~

会場での参加が難しい場合、自席PCからでも参加可能です。



Zoom



ケース④ ~複数の自席PCと接続して開催~

会場の確保が難しい場合、複数の自席PCと接続して開催することも可能です。



Zoom



建設キャリアアップシステム

UPの疑問を動画で詳しく解説!

CCUSがYouTubeにチャンネルを開設しました



本財団では、新型コロナウイルスの感染拡大防止などの観点から、インターネットを活用した建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及促進の取り組みを進めており、この度 YouTube に「CCUS チャンネル」を開設いたしました。

このチャンネルでは、利用者の皆様からのニーズの高い概要説明や登録、現場運用に関する情報をはじめ、CCUS について分かりやすく解説した動画をご視聴いただけます。

今後も動画数を増やしていく予定ですので、ぜひご活用ください。

公開先URL : <https://www.youtube.com/channel/UctR75Ei3m5xjr3onoH9iOLw>

いつでもどこでも、どの端末からでも。



申請登録も現場運用も、疑問に思ったらすぐにアクセス！
動画でもわからないご質問は CCUS ホームページ：トップ
右上『FAQ（よくあるお問い合わせ）はこちら』をチェック。
掲載 Q&A は随時更新中！

YouTube CCUSチャンネル で検索！



技を伝える。想いを受け継ぐ

RELATIONSHIP

**技術と知識・想像力で
暮らしを彩る快適な空間を手がける
内装仕上工事業。**

天井・壁・床といった内装を仕上げ、施設それぞれの目的やイメージに合わせた空間を手がける内装仕上工事業。快適な暮らしに欠かすことのできない空間づくりを担う2人、株式会社渡清の本田さん、竹内さんに話をうかがった。



ほんだ せいいち
本田 誠一さん

1974年11月生まれ 東京都出身

**求められるのは、完成イメージを描く
想像力と、臨機応変な対応力。**

内装仕上工事業に携わる親戚の仕事を手伝った経験が、現在の仕事に就くきっかけだった。「それまで建設という分野にゆかりはなかったのですが、内装工事に関わったことで初めてこの仕事の魅力を知りました。黙々と机に向かう作業よりも、体を動かす職種のほうが自分にも合っていると感じましたね」。

入職から20年を経て、マンション・学校・工場・病院などあらゆる建設工事に携わってきた本田さんは、内装仕上工事業のプロフェッショナルといえる存在だ。現在は施工班のリーダーとして現場の中心となり活躍するほか、指導員として竹内さんら後進を指導する立場でもある。「最も大切なのは怪我をさせないこと、そして周りに危険を及ぼすような行動をさせないこと。安全管理に対しては徹底した指導を心がけています」と、安全への配慮を忘れることはない。

さらに「建設業は体を使う業種という印象が強いですが、それ以上に知識や想像力を必要とする仕事。内装仕上工事業であれば、ボードの加工や仕上げの際にも作業員自身の頭の中で施工計画と材料とを照らし合わせて完成イメージを描き、臨機応変に作業を進める対応力が求められます」と語り、本田さんの下で働く竹内さんへも大きな期待を寄せる。「最初は体の線も細く、現場の仕事についていけないかな…と心配もしていましたが、今は現場にも慣れ、自分自身の考えで柔軟に動けるようになりました。職人としての成長を感じています」と笑みをこぼす。「私も入職当初から、現場の方とのコミュニケーションを通して成長することができました。竹内にも周りの職人から様々なことを学び取り、一番合ったやり方を身に付けていってほしいですね。いずれ私を越えて一人前の職人になるよう、力いっぱいサポートしていきます」と話し、新たな現場の中心となる若手へエールを送った。

たけうち こうき
竹内 光生さん

1997年4月生まれ 福島県出身

**“無駄をなくす”という教えを常に意識。
一日も早く、一人前の職人に。**



「もの心ついた頃から、ものづくりの世界に憧れを持っていました」と語る竹内さん。その中でもテレビ番組で取り上げられていた建設業に興味を持ち、専門学校へ入学。卒業後は周りのほとんどが大工の道へ進む中、「現場の見学会などを通して、自分には内装の仕事が一番合っていると感じ、内装仕上工事業に就きました」。

入職して以来、経験豊富な本田さんの下でこの仕事のイロハを学んだ。「最初に内装仕上工事業について本田さんから教わった際、図解や絵を使って非常にわかりやすく指導していただいたことを覚えています。相手に理解しやすいよう伝えることの大切さも学ぶことができました」と話し、現場でも本田さんへの確認は欠かさない。「本田さんからは“無駄をなくす”ことを常に意識づけるよう言われています。安全で正確な工程はもちろんですが、下地張りやボードの加工、作業手順などあらゆる面において、どうすれば早くできるか、どうすれば美しくおさまるかといった効率性を念頭に置きながら現場に向かっています」。また周り積極的にコミュニケーションを図る本田さんの姿勢にならい、「休憩中にはあえて携帯・スマホをしまい、周りとのコミュニケーションをとるようにしています。日常的な会話を増やすことで、こちらからも相手からも意見を交わしやすい環境をつくることを心がけています」と話す。

今後の目標は「一日も早く、一人前の職人になること」という竹内さん。「具体的には、鋼製下地工事作業・ボード仕上げ工事作業の2級内装仕上げ施工技能士の資格を取得し、ゆくゆくは1級内装仕上げ施工技能士になることです。そのためには、現場の方たちの動きを“見て学ぶ・見て盗む”ことが大切。これからも様々なことを吸収しながら、一人前の職人を目指していきたいです」と抱負を語ってくれた。

内装仕上工事業のプロフェッショナル。その技と想像力、積み重ねられていく経験は、日々培われながら受け継がれていく。